

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE
DU 17 NOVEMBRE 1997, ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU
10 AOÛT 1998 JORF 20 AOÛT 1998 - ACTUALISÉE

IDCC 2002

Brochure 3074

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 18/01/2025

Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et
teinturerie

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de
caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, étendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998 - Actualisée par accord du 21 juin 2022, étendue par arrêté du 10 novembre 2023 JORF 28 novembre 2023	3
Article - Préambule	3
Chapitre Ier Application de la convention collective	3
Chapitre II Liberté syndicale et d'opinion	6
Chapitre III Sections syndicales et délégués syndicaux	7
Chapitre IV Comité social et économique	8
Chapitre V Contrat de travail	13
Chapitre VI Organisation du travail. Durée du travail 1	16
Chapitre VII Santé, sécurité et conditions de travail	17
Chapitre VIII Salaires et accessoires de salaire	19
Chapitre IX Congés	20
Textes Attachés	23
Annexe I - Ouvriers Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	23
Annexe II - Employés, Techniciens et Agents de maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	28
Annexe II « Employés, techniciens et agents de maîtrise » (Avenant du 21 octobre 2024)	30
Annexe II - Employés - Techniciens Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	31
Annexe II - Classification Agents de Maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	33
Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997	34
Annexe III « Ingénieurs et cadres » (Avenant du 21 octobre 2024)	37
Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles	37
Avenant n° 1 du 29 juin 1999 à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et à son annexe	43
Accord du 28 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile	43
Accord du 16 juillet 2002 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention	47
Avenant n° 6 du 14 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires bonifiées	47
Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit	47
Accord national du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans	49
Accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle	50
Accord du 14 décembre 2004 relatif au champ d'application (Champagne-Ardenne)	55
Accord du 22 décembre 2004 relatif au champ d'application (Limousin)	56
Accord du 28 juin 2005 relatif à l'élargissement du champ d'application	56
Accord du 27 avril 2006 relatif à la classification du personnel ouvrier	56
Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles (GEIST) à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie	57
Adhésion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP à la convention collective interrégionale	57
Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	57
Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées	59
Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications	61
Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications	65
Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la vérification du salaire perçu	65
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	66
Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel	66
Accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	67
Accord du 26 février 2014 relatif aux actions de formation prioritaires	68
Accord du 3 avril 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR	69
Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de santé	69
Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002)	71
Accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord - Pas-de-Calais à la convention collective	72
Accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité	73
Avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession	82
Accord du 14 décembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la contribution des entreprises à la	

formation professionnelle	83
Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	83
Dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise	86
Accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective	87
Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres	87
Accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO)	90
Accord du 17 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD)	90
Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord collectif du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres	93
Accord du 18 mai 2022 relatif à la prévention des risques professionnels	94
Avenant correctif du 5 décembre 2022 à l'accord du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective	101
Accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A	102
Accord du 19 février 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	103
Accord du 8 juillet 2024 relatif à la formation professionnelle	107
Avenant n° 1 du 8 juillet 2024 à l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	111
Textes Salaires	113
Avenant n° 5 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2001	113
Avenant n° 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er août 2002	114
Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006	115
Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008	116
Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009	116
Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires	117
Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux	118
Accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011	119
Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012	120
Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	121
Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	122
Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	123
Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	124
Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	125
Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018	126
Avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019	127
Avenant du 14 avril 2020 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2020	128
Avenant du 31 mars 2021 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2021	130
Avenant du 9 mars 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2022	131
Avenant du 10 octobre 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er novembre 2022	132
Avenant du 20 mars 2023 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2023	133
Avenant du 19 février 2024 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2024	135
Textes Extensions	137
Arrêté du 10 août 1998	137
ARRETE du 17 novembre 1999	137
ARRETE du 26 mars 2003	138
ARRETE du 10 mars 2003	138
ARRETE du 13 juillet 2005	139
ARRETE du 3 octobre 2005	139
ARRETE du 7 décembre 2006	139
Textes parus au JORF	141
Arrêté du 13 février 2019	141
Arrêté du 17 avril 2019	141
Arrêté du 30 octobre 2019	141
Arrêté du 3 décembre 2019	142
Arrêté du 10 juillet 2020	142
Arrêté du 17 septembre 2020	143
Arrêté du 6 novembre 2020	143
Arrêté du 24 février 2021	143
Arrêté du 7 septembre 2021	144

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE, NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE DU 17 NOVEMBRE 1997, ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 10 AOÛT 1998 JORF 20 AOÛT 1998 - ACTUALISÉE PAR ACCORD DU 21 JUIN 2022, ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2023 JORF 28 NOVEMBRE 2023

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Modification du texte de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les penteriaars suaiocx ont arrêté les nlvoueles dnosopitiiss de la cnvotonien coetvilcle qui rpeacnlmet l'ancienne rédaction. Le nouveau ttxe de la coetonnivn cliocelvyte est le suinavt :

Article 2 - Modalités d'application de l'accord sur l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les petiras sgaarinets du présent acrocd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit acorcd aux eenirprtss en finocotn de luer taille.

Pour cttee raison, anuuce stloptiuain particulière n'a été psrie puor les eitsreerpns de mions de cniutqane salaires, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le GSEIT netfoiria le ttxee à l'ensemble des oasonntirgias représentatives.

La validité de l'accord de branchce est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otisoagnirns sneidcyals de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 jruos à competr de la dtae de notaitoificn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ponits de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément aux arietlcs L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé par la ptirae la puls dneiltge auprès des svireces ctruneax du mintisre chargé du traaiavl en un eimaxelrpe oigniral sur suporpt paiper et un epxiraemle sur suorppt électronique.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dsptiiosonis du présent acorcd snot aeiapclblps au 1er jviaenr 2023.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les piaters steiragnais du présent acorcd cvnennoient d'en dneaemr l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En 2018, fcae au ctsnaot partagé par l'ensemble des piaeantrres scaoieux de la bcahrne que boucauep de dptnsiiooss de la cvintonoen clctleivoe étaient deueuevs obsolètes, une négociation s'est engagée.

L'ensemble des ailcrtes de la cvionetonn cclietvove ont été revus. Cetniras arlcteis ont été supprimés, d'autres snot restés inchangés ou ont été modifiés.

La cttnnviooen coeiclltve noianltae de la bslineharcise ? tterniuiere et neogatye est dnoc rédigée conformément aux dstoisnpois qui suivent.

Chapitre Ier Application de la convention collective

Article 1.1 - Champ d'application géographique et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La présente cvieontonn a puor but de régler les rtppaors enrte les euperolym et les salariés au naievu ntnaioal (DROM-COM compris) rearitonssst des activités reeiprss suos les numéros suanitvs : 96.01A, 96.01B, 77.29Z.

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages ceonelnnntovis supérieurs à cuex de la présente ctinevoonn au monnet de l'élargissement de son cmahp d'application à luer département ou à luer région ctionnnueort d'en bénéficier.

? 96.01A.?Blanchisserie.?Teinturerie de gors :
? le blanchissage, le neoygate à sec, le repassage, etc. de tuos les aclitres d'habillement (y cirmpos les fourrures) et de matières textiles, effectués puor le cmotpe d'entreprises ou de détaillants ;
? le rsagaamse et la lrsoviain du ligne ;
? le nttoygeae des tapis, moquettes, des trentues et des rideaux, dnas les lauooc des ctelnis ou non ;
? la fourniture, par les bshcelnarsis de gros, de linge, de vêtements de tvairal et d'articles similaires.

? 96.01B.?Blanchisserie.?Teinturerie de détail :

Cette activité cpeomrd :
? le blanchissage, le ntgeoyate à sec, le repassage, etc. de tuos les atlerics d'habillement (y cirmpos les fourrures) et de matières textiles, effectués puor le ctpmoe de pciriarleuts ;
? les activités des bhlesrnsecias de détail, y cmripes dépôts ;
? les seicrves des lirvaees amqtioeauts en libre-service ;
? la fourniture, par les besihrsnclaias de détail, de linge, des vêtements de taravil et d'articles similaires.

? 77.29Z.?Location de ligne :
Cette activité cenopmrd la litaocn de tuos tpeys d'articles

poennlerrs ou ditmeuqoess à des ménages ou à des erteniersps : textiles, artlecis d'habillement.

(1) L'article 1.1 est étendu suos réserve du rspecet des diiipntososs de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nermvboe 2023 - art. 1)

Article 1.2 - Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La présente cinonevton ansii révisée et clcoune dupeis le 1er jeullit 1970 est à durée indéterminée. Elle puet à tuot mnomet fraie l'objet d'une dmeadne de révision.

La cetnniovon puet être dénoncée à tuot mmonet par l'une ou l'autre des ptieras coacntrattes avec un préavis de 3 mois. Après 5 années d'application, elle puet être rnedicotue tuos les ans par tcatie reconduction.(1)

La ptaire qui dénoncera la ceoonvnitn derva anmacgecpor sa lrttee d'un nevoauu pjerot d'accord sur l'ensemble de la convention, aifn que les pruarrepols ceencnmomt snas reatrd anvat l'expiration de la coovtinenn en cours. La dmendae srea fitae à l'autre ptraie par lettre recommandée.

La présente cnoiottvnen resetra en viugeur jusqu'à l'application de la neolvule ctonvention signée à la sutie de la dmanede de révision formulée par l'une des parties, ou au puls trad dnas un délai de 24 mios à défaut de conclusion. Ce délai pourra, le cas échéant, être prorogé d'un cuommn accord.(2)

(1) Au 2e alinéa de l'article 1.2, les tremes « Après 5 années d'application, elle puet être retconiude tuos les ans par tacite reconduction. » snot euxcls de l'extension comme étant criranetos aux dsonoitipss des alctires L. 2222-4, L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nmvrobee 2023 - art. 1)

(2) Le denierr alinéa de l'article 1.2 est étendu suos réserve du rcepset des dionosptisis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nmerbove 2023 - art. 1)

Article 1.3 - Avantages acquis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La présente coevonitnn ne peut, en acun cas, être la cuase de rorsiictetn d'avantages aiqucs iideludelevminnt ou collectivement.

Les clasues de la présente cneooivntn potrnat sur les thèmes légalement réservés à la bnrache s'imposent aux rartopps nés des ctnratos ilnieiuvdds ou colfelicts estantxis lorqsue les csalues de ces catnorts ne snot pas au mnios équivalentes puor les travailleurs.

En aucun cas elels ne peunvet être interprétées cmome réduisant les sntitiouas aceuiqss sur le paln des établissements, localités ou régions.

Article 1.4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2261-15 et sunatvis du cdoe du travail, les ptreias cnteraacontts snot d'accord puor daeednmr au ministère du travail, du pilen epmloi et de l'insertion que les dtnsisipioos de la présente civnntoeon soeint rendues ogtioliearbs par arrêtés puor tuos les eyeluropms cproims dnas le cmhap d'application géographique et pensrinefoosl de laidte convention.

Article 1.5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La présente coiotvnenn appllcbiae dpuies le 1er jluleit 1970 est à juor au 1er juin 2022.

Article 1.6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le dépôt de la présente convention, en un epmilarxee ogrniial sur soppurt papier, à la doreticn générale du tavairl srea fiat aux snios de la parite la puls diligente.

(1) L'article 1.6 est étendu suos réserve du rpscet des diniipsootss de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nrmevboe 2023 - art. 1)

Article 1.7 - Organisation des réunions paritaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salariés mandatés par les snctois ou ograotnsianis sycednails pvenuet priptceair panndet le tpms de tiraval aux réunions priitraaies et aux csnoomismis de conciliation. Les sctneios ou oaarnnogsitis slcieandys vleeilnt auntat que plbosie à ne pas désigner dnas cauhqe esrtprneire puls d'un salarié par tpye d'emploi aifn de ne pas citneraorr le déroulement nrmaol du travail.

Lorsque le nrombe des salariés mandatés ne srea pas puls élevé que cluei des mmeebrs du comité scioal et économique, le tepms consacré à ces réunions srea payé dnas les lmitéis de l'horaire de luer pstoe et ne srea pas déduit des crédits d'heures attribués aux différentes ficonotns éventuellement occupées par eux, qu'ils sineot élus ou désignés. (1)

Lorsque dnas une enerpirste le norbme de salariés mandatés srea puls élevé que celui des merbmes du comité sioacl et économique, le tpms consacré aux réunions ne srea payé qu'après aoccrd de l'organisation patronale.(1)

L'indemnisation des fairs engagés par les salariés frea l'objet d'un arccod entre les oinisoarngts pnrtaelaas et syndicales.(1)

Ces oirangnsitoas s'emploient à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent acilrte et, anatur que possible, aanvt la réunion prévue.(1)

(1) Alinéas exlucs de l'extension en tnat qu'ils coenetrvnnint aux dioionsitsps de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, lelelqsues geisstnaarnt aux salariés représentant les ooaaisngtrnis sydlneicas dnas les intaecons paarirites de branche, le diort d'être indemnisé qui ne puet être subordonné à un aléa qui naîtrait de la selue volonté de l'organisation patronale, d'autoriser l'indemnisation du salarié appelé à ppicretair axetidus réunions.
(Arrêté du 10 nbvroeme 2023 - art. 1)

Article 1.8 - Règlement des litiges ou des différends
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 1.8.1 - Commission de conciliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est institué une cismosimon de cicatoilonin qui diot aanvt totue atrue ictnnase connaître des différends anyat tiart à l'interprétation et à l'application des teexts de la présente convention.

Missions de la csomisomin :
? régler les difficultés dannnot leiu à des lgities de portée clvcteoile rfitlaes à l'application, dnas les enitreesprs de la branche, des dsoisnpiotis de la coentonivn collective, de ses aexnens ou de ses anaetnvs et de l'ensemble des adocrcs ceiclftols culocns au neaivu de la bhcrnae ;
? emenxiar les différends d'ordre individuel, en lein avec l'application d'une ou pesurluis clause(s) de la covntneion collective, de ses aneexns ou de ses aatenvns et de l'ensemble des acrocds celcotlifs cuonlcs au nveau de la branche, n'ayant pu tovuerr de stuloion dnas le crdae de l'entreprise ;
? rheccher amimebealnt la silooutn aux cinlfots cilecoftls nés de l'application de la cvnoeniotn collective, de ses axennes ou de ses aanntevs et de l'ensemble des arcdcos cloiteclfs clcnuos au niveau de la branche.

Article 1.8.2 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Chaque ogiasrtnaoin saydnlice représentative a diort à duex représentants au sien de la coosmsmiin et les oistgnarnaos palraotnes arnuot aanutt de représentants que l'ensemble des oiroitganans snyicedals représentées.

Lorsque le lgiite est limité à une entreprise, l'employeur et les représentants du peoresnnl de cttee ertrnipese ne penvuet farie priate de la coimosmism de conciliation, mias pnevuet être ennetdus par elle.

Si puiselrus meebrms de la cmimssioon arieapnnnpett à l'entreprise dnas lqleuale le litgie est soulevé, les oiainnragots sydlenacis pourront, à titre eeopnxcinetl et uemunenqit puor la réunion concernée, désigner un remplaçant.

Article 1.8.3 - Saisine de la commission *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

La patrie la puls deltgniie areedrssa à l'autre, par ltrtee recommandée, une dednmae de cnvootacoïn fnasait rosetrsir le ou les piotns de lgitie et la cimoossmn se réunira dnas les 15 jrous décomptés à prtair de la dtae d'affranchissement.

La csimsomoin pirriaate de clioiatnocn est oatrimneiegobltsisaie :
? siot à l'initiative d'une ou peuilrsus osrniaitnoags sneciladys représentatives de la brhnae ou dnas les epiternses rneeavlt de la ciovnotenn cotcveille ;
? siot à l'initiative de tuot eoeyplmur lié à la cnotoivevn cliltevcoc ;
? siot à l'initiative, dnas les eeptrnisres dépourvues d'organisations sdileacnys représentatives de salariés, de praeits concernées par le litgie ou de lerus représentants du personnel, aanyt pris, puor ce faire, aatchte auprès d'une ou pieursuls osiagnarotnis slcdneyais représentatives au nevaiu de la branche.

Toute dmndae dreva être adressée au secrétariat de la coimosmism par lrette recommandée aevc accusé de réception.

La ddeanme diot mnoetenir le(s) article(s) de la cneontvion cocivletle concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litgie, les pitiosons réciproques des pariets et cmpetoror les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dsioer incomplet, la demdane srea rejetée automatiquement. Un crreoir d'explication du refus srea envoyé.

Le secrétariat coqunvoe l'ensemble des mrmebes de la ciomsiosmn dnas les merelulis délais et au puls trad dnas le délai d'un (1) mios à cmpoter de la dtae de présentation de la lterte de saisine.

Chaque mrbmee de la cssmimioon reçoit, aevc la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lros de la snisiae de la commission.

La coocivanotn diot priveanr aux meerbms de la coosiismmn au minos 12 jorus obvelruas avnat la tuene de la réunion piarraite de conciliation.

Le secrétariat convoque, dnas le même délai, chcuane des prietas au litgie.

La réunion peut, d'un cmoumn accord, se teinr à la situe d'une réunion prtaiare déjà programmée.

Litiges individuels

La cmsmoioin puet être siasie de tuot liigte osoanppt un salarié d'une enresptire de la bcrhnae à la dtiiorcen de son entreprise, dès lros que le différend a puor onigire une doiipisstn de la cinoeontvn collective.

Dans ce cas, la sisinae de la cmiomsoin ne pruora se friae que par une lterte cosignée par l'employeur, ou son représentant, et le salarié ou son représentant mandaté expressément par le salarié.

Les prietas au litgie, qui snot oaliemgornebitt convoquées, puevnt être eneudtens ceinemnrrtdotoact ou séparément par la commission, dnnot le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir enntdeu les parties, les merembs de la cismoomism

délibèrent hros luer présence.

Si le lgtiie tenit à une difficulté d'application d'une ou psiuurles clause(s) conventionnelle(s) et dnas l'hypothèse où les piarets n'ont pas réussi à concilier, la csmioismon rnedra sa décision psrie à la majorité en temers de représentativité, teells qu'issues des arrêtés ministériels, des oignsrtaoais dnas cuachn des duex collèges (salariés d'une prat et emoylpeurs d'autre part).

Dans sa moisism de conciliation, la cosisommin n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les periats qui reeunsft de se suettorme à la décision de la cosmmission rrcoeuvnt luer liberté d'utiliser les vieos de rruoces de dorit qui luer snot ouvertes.

Litiges collectifs

La cisomimosn est chargée de rhrheecr une silotuo à l'amiable aux cfotnlis ctfloelis qui lui snot soumis.

Le secrétariat de la coiosmsmin diot réunir le puls remdnepiat polssibe les membres, après la siisane par la paitre au cifnolt la puls diligente.

Après avoir eentndu les parties, la coimomsism puet préconiser tutoe mesure qu'elle jgue utile, après décision psire à la majorité en termes de représentativité, tleels qu'issues des arrêtés ministériels, des oitgairsnanos dnas cahcun des duex collèges (salariés d'une prat et eyuermopl d'autre part).

Si les rdnaeotaicnomms de la cmooimssin snot acceptées par les parites au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, aevc l'engagement réciproque des ptaries de rnoceenr à tutoe ature vieo de recours.

En cas d'échec de la tneiattve de conciliation, les peraits sernot libers de riouercr à tuot atrue myoen (médiation, tnaburiux compétents?).

Les disiiisonpots reavteils à la snisiae d'une cmssoiomin d'interprétation ou de citoonilcain ne pnvuet s'opposer ou fraie échec à l'action des pterias puor ccehrher à obeintr par aluelirs le règlement du ou des différends ou cinntuteex qui les opposent, nmmoanett auprès des trnuibux compétents.

Article 1.8.4 - Compétence de la commission *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

La comiosmsin doit, puor cuaqhe litgie, setautr au préalable sur sa compétence. En ce qui cnceonre les lgtieis prévus à l'alinéa 1.8.1 ci-dessus, elle se rneeingrsea aifn de sivaor s'ils ont été examinés préalablement entre l'employeur et les meerbms du comité saocil et économique, s'il existe, ou l'intéressé et si cet emaexn a fiat l'objet d'un procès-verbal qui lui saiert alors transmis.

La cmimioson porrua ernntdee ttuoe preosne de son coihx dnnot l'audition lui srmeelba de nrutae à l'aider dnas sa tâche.

Article 1.8.5 - Déroulement des réunions de la commission *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Les mrembes de la ciossoimmn eetennndt les peirats pius psnseat à une psahé d'échange et de délibération etrne eux puor rdnere luer aivs et fiare des prtpisionoos d'un règlement du litgie. Les peartis au lgtiie n'assistent pas à cttee pahse de tuaarvx de la commission.

Les échanges reenernpnt en présence des ptiaers puor teentr de régler en tuot ou ptirae les éléments du litgie, luer farie prat des prtpsnioois de la cosiismomn et psiets de règlements du ou des stjjeus de cueneitotnx qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de coiotacnliin ou de non-conciliation des réunions afférentes aux lteiigs iidilvenuds et collectifs, dnas le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de cctiilainoon est signé par les mmeres de la coissoimmn présents en séance et les ptiears au lgitie ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord,

rpneaarnt sneeccnmtuit la pistioon réciproque des parties, est établi. Ce drienr srea signé par l'ensemble des members de la cmsmioosn présents en séance asni que les preitas au lgtiie ou au conflit.

Le reufs d'une paitre au lgtiie de comparaître danevt la comosiismn entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et aivs snot adressés, par le secrétariat de la coissmoimn :

? aux paretis au lgiite ou au coifnlt ;

? à l'ensemble des mmbrees de la comiismosin ;

? aux otniiaagsrnoas snyacdiels saiaregints de la cvonetionn cvliteocle et aux ooaantsniirgs seaicylnds représentatives au naeviu de la branche.

Il est tneu au siège de la ciosmoimn un rtragsie de ces procès-verbaux et avis.

Article 1.8.6 - Délai d'attente

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour les lietgjs prévus à l'alinéa 1.8.1, et suos réserve du repesct du lrbie eirxcece du diort de grève, acuune mersue de femetrue d'établissement ou de cosatsien de trvaail ne puora ieenrvrtir aavnt l'expiration d'un délai de 8 jorus francs, ptntemerat la rceherhe d'une solution. Ce délai est compté à ptarir du juor où est ssiiae la comomiissn de conciliation. Le délai d'attente ne ccnoerne pas les museres de casotisen de trvaail ieeternnuvs avnat que la comoisismn ait été saisie.

Article 1.8.7 - Recours aux conseils de prud'hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'institution de la comissmion de ciocltioainn n'exclut pas le rceuros aux csieonls de prud'hommes qui règlent les ligetis d'ordre iieudidnvl pouanvt sinruevr à l'occasion du ctranot de trvaail ou du catnort d'apprentissage entre les eempoyrlus et les salariés ou aipretnps qu'ils emploient.

Article 1.9 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 1.9.1 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Elle cpmonred duex représentants puor chnucae des oianinsrgaots représentatives des salariés et un nobrme de représentants poarauntx égal au ttaol des mreebms salariés.

Article 1.9.2 - Compétence de la commission

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La cimoiimossn est compétente puor tuot ce qui est prévu par les aocdcrs nnatiuaox iiotnreeresfnpsolns la concernant.

Article 1.9.3 - Réunions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La cosiosmmn fxie la périodicité de ses réunions qui ne dvera pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 1.9.4 - Secrétariat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'organisation ptlaraone asmesura la cgrahe du secrétariat de la commission.

Chapitre II Liberté syndicale et d'opinion

Article 2.1 - Liberté syndicale et d'opinion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les praites cetctntraanos rnseioecnant à tuos la liberté d'opinion publique, rluieigese ou phsilqhopuioe aisini que la liberté puor les emueyrlops et les tvluiarrrlaes de s'associer puor la défense clcvtiolee de leus intérêts psosnneforeils respectifs, conforméent aux dsiopsiioins du cdoe du trvaail et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux satciyds ainsi constitués.

Les pitears ctoancarnttes s'engagent melmtlneuet à ne pas prrdnee en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, les oninpios piuleotqis ou philosophiques, les cayrcoens riusegieles ou les oirignes sociales, realacis ou pnlesrinoeefloss du tiuavlaelr ou tuot artue miotf visé à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, puor arrêter luer décision en ce qui corcenne l'embauchage, la ctodnuie ou la répartition du travail, lrues mreuss de discipline, de congédiement ou d'avancement, de fotomairn professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

Les duex parties, considérant que l'entreprise est un leiu de travail, vnrileleot à la scitrtre ooaeirbvtsn des entgmgeaens ci-dessus et s'emploieront auprès de leus rireosastssnts rpeifcses à en ausserr le recepst intégral.

Article 2.2 - Exercice de la liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le dorit sacnidyl est rncoenu dnas touets les entreprises.

L'exercice de ce dirot ne puet prdouire des aetcs centrois aux lios et il s'exerce dnas le recsept des libertés et dtoris idvudielins et cofcitlels ginatars par la csntotiutin de la République.

Article 2.3 - Protection du droit de grève et de la liberté du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le dorit de grève gratnai par la cntoutitosis de la République s'exerce dnas le crade des teexts qui le réglementent. L'organisation des sicreves de sécurité en cas de grève piroarut résulter dnas la muerse du psliobe d'un acrocd ccnlou entre l'employeur et les représentants du personnel.

Il en est de même puor les mseuers tandnet à la bnnoe ceostnoiaavr des vêtements et du lgnie entreposés dnas l'établissement, qu'ils soeint ou non la propriété de l'employeur.

Article 2.4 - Entraves aux fonctions de délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pertais steaaigirns rlpepelant que la loi prévoit que qucquoue arua porté ou tenté de proter atteinte, siot à la libre désignation des délégués, siot à l'exercice régulier de luers fonctions, nmntaoemt par la méconnaissance des dtposiioins rlveateis au licenciement, srea pnui d'une aemnde et d'un enrmmesenpnoit ou de l'une de ces duex pieens seulement.

Article 2.5 - Réunions statutaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Des aottnuasoiris d'absences senort accordées aux salariés mreebms d'une sticoen sydlcinae représentative dnas l'entreprise, dnveat aistsesr aux réunions de leus ogtaiosannris syndicales.

Ces abneecss snerot non rémunérées suaf aroccd d'entreprise.

Ces acnesebs snot considérées cmome période de tvaail eetcffif puor la détermination de la durée du congé payé, puor le piemnaet des juors fériés (art. 9.2 ci-après), puor le clucal des pmeirs ou goiinfattacris éventuelles tenant cmptoe du tpmes de travail.

Une jfctsuatoiiin écrite pllernesnoe dreva être reisme préalablement à l'employeur puor cucahn des salariés.

Chapitre III Sections syndicales et

délégués syndicaux

Article 3.1 - Section syndicale d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser en entreprise dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du code du travail.

Dans toutes les entreprises, quelle que soit la nature de leurs activités et leur forme juridique, les salariés de l'entreprise bénéficient des dispositions du code du travail.

Chaque syndicat représente les salariés légaux peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.2 - Dispositions en faveur des sections syndicales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 3.2.1 - Local
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

A. ? Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales utiliseront, pour la mission de représentation des salariés et dans des conditions à fixer en accord avec la direction, le local mis à la disposition du comité d'entreprise économique.

Cependant, si l'établissement dispose d'une section syndicale, l'employeur mettra à leur disposition un local adapté qui leur sera réservé qu'un local existant soit disponible. À défaut, l'employeur s'efforcera de leur procurer un local.

B. ? Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit, sous réserve de locaux existants(1) :

? mettre à la disposition des sections syndicales de salariés non représentatives un local cumulé avec l'exercice de leur mission. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le comité d'entreprise. En sus du matériel servant à l'ensemble des sections syndicales, chacune d'elles dispose d'un matériel propre ;

? mettre à la disposition de chaque section syndicale de salariés représentatives dans l'établissement un local spécifique qui lui est propre.

À défaut de locaux disponibles existants pour l'application des dispositions ci-dessus, l'employeur s'efforcera de leur procurer un local commun.(1)

(1) Au paragraphe « Local B. » de l'article 3.2.1, les termes « sous réserve de locaux disponibles existants » et le premier alinéa sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes aux dispositions des articles L. 2142-8 et L. 2142-9 du code du travail, ainsi qu'à l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. Crim., 23 janvier 1979, n° 78-92407) relatif à l'obligation légale de l'employeur de mettre à disposition un local pour les sections syndicales. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 3.2.2 - Collecte des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant le temps de travail sur les lieux de travail selon des modalités définies par accord d'entreprise.

Article 3.2.3 - Crédits d'heures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans les entreprises ou établissements, chaque salarié peut bénéficier du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf accord passé avec le comité d'entreprise, ne peut excéder 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant jusqu'à 49 salariés, 12 heures par mois

dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés, 18 heures par mois dans les entreprises occupant entre 151 et 499 salariés et 24 heures par mois à partir de 500 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé par le ou les délégués lors des événements se déroulant à l'initiative du comité d'entreprise n'est pas compris dans le crédit d'heures alloué.

Article 3.2.4 - Presse et tracts syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les publications et tracts syndicaux peuvent être distribués aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces publications et tracts doivent mentionner leur origine officielle et être conformes aux objectifs définis à l'article L. 2142-5 du code du travail.

Article 3.2.5 - Affichage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'affichage des communications syndicales s'effectue en priorité sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux fonctions des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou (1) du comité social et économique.

Un empilement de ces communications s'effectue est trié par le comité d'entreprise, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le comité d'entreprise.

(1) Au 1er alinéa de l'article 3.2.5, les termes « des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes à l'ordonnance n° 1386-2017 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la visibilité des responsabilités syndicales. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 3.2.6 - Réunion d'information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir en leur nom dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et (1) des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le comité d'entreprise, et conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10 du code du travail.

L'harmonisation des horaires des différents services sera recherchée afin que l'ensemble des salariés puisse participer à la réunion syndicale.

(1) Au 1er alinéa de l'article 3.2.6, les termes « des heures et » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes à l'article L. 2142-10 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 3.3 - Protection des délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les délégués syndicaux bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail. Ils ne peuvent être inquiétés pour les avis et opinions qu'ils émettent dans le cadre de leurs fonctions.

La même protection est garantie aux anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux membres du comité social et économique par l'article L. 2412-3 du code du travail.

Article 3.4 - Cumul des fonctions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les fonctions de délégué syndical s'ajoutent à celles de représentant syndical au comité social et économique.

Article 3.5 - Délégués extérieurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Un représentant du syndicat professionnel ou interprofessionnel ne peut pas être élu à l'entreprise pourra, à tous les niveaux (entreprise, localité, département, région etc.), assister les délégués syndicaux d'entreprise lors de réunions avec le ou les chefs d'entreprise ou les représentants patronaux. Ce droit ne concerne pas les réunions des comités sociaux et économiques auxquelles ils ne peuvent assister, sauf accord unanime de l'ensemble des membres du comité économique et social et de son président.

Le chef d'entreprise devra être prévenu à l'avance de la venue des délégués syndicaux extérieurs afin qu'il puisse se faire assister s'il le désire.

Chapitre IV Comité social et économique

Article 4.1 - Institution et mission du comité social et économique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 4.1.1 - Institution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Un comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises ou par le moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Article 4.1.2 - Missions du comité dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La délégation du personnel au CSE a pour mission :
? de présenter aux employés toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, au coût du travail et aux lois et règlements notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
? elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
? elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
? de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail peut se faire assister dans ses visites par un ou des membres de la délégation du personnel au CSE.

Les salariés peuvent exercer la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou ses représentants.

Article 4.1.3 - Missions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la délégation du personnel au CSE exerce les attributions prévues à l'article 4.1.2 de la présente convention.

En sus de ces attributions, la délégation du personnel au CSE sera également informée et consultée sur les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux technologies de production et nouvelles

sur :
? les questions intéressant l'organisation, la gestion et la maîtrise générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail des personnes ;
? tout projet impliquant l'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

La délégation du personnel au CSE sera également informée et consultée sur les mesures touchant à la santé, la sécurité et les conditions de travail. À ce titre, elle :
? procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
? contribue à faciliter l'accès des femmes à l'emploi et à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
? contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
? peut proposer des actions de prévention contre tout type de harcèlement et asséssexiste.

Le CSE émet des vœux et avis.

Le CSE sera consulté selon une périodicité définie en entreprise et comprise entre 1 et 3 ans, sur :
? les orientations stratégiques de l'entreprise ;
? la situation économique et financière de l'entreprise ;
? la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il dispose d'un délai d'examen et des éléments statistiques pour se prononcer.

Ces éléments sont mis à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Le CSE a accès aux informations utiles détenues par les administrations publiques et les organismes assés pour luer compte.

(1) L'article 4.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2312-8 et suivants du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 4.1.4 - Attribution en matière d'activités sociales et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Lorsque le CSE exerce les missions définies à l'article 4.1.3, la délégation au CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Elles sont financées par l'entreprise en fonction de la mesure des dépenses.

Sauf accord entre le comité et le chef d'entreprise, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité et devra répondre aux règles de l'article L. 2312-81 du code du travail.

(1) L'article 4.1.4 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2312-78 à L. 2312-84 du code du travail, relatifs aux attributions en matière d'activités sociales et culturelles du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 4.2 - Composition du comité social et économique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le CSE comprend l'employeur ou son représentant et une délégation du personnel.

Article 4.2.1 - Composition
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total hereus de délégation
11 à 24	1	10 h	10 h
25 à 49	2	10 h	20 h
50 à 74	4	18 h	72 h
75 à 99	5	19 h	95 h
100 à 124	6	21 h	126 h
125 à 149	7	21 h	147 h
150 à 174	8	21 h	168 h
175 à 199	9	21 h	189 h
200 à 249	10	22 h	220 h
250 à 299	11	22 h	242 h
300 à 399	11	22 h	242 h
400 à 499	12	22 h	264 h
500 à 599	13	24 h	312 h
600 à 699	14	24 h	336 h
700 à 799	14	24 h	336 h
800 à 899	15	24 h	360 h
900 à 999	16	24 h	384 h
1 000 à 1 249	17	24 h	408 h
1 250 à 1 499	18	24 h	432 h
1 500 à 1 749	20	26 h	520 h
1 750 à 1 999	21	26 h	546 h
2 000 à 2 249	22	26 h	572 h
2 250 à 2 499	23	26 h	598 h
2 500 à 2 749	24	26 h	624 h
2 750 à 2 999	24	26 h	624 h
3 000 à 3 249	25	26 h	650 h
3 250 à 3 499	25	26 h	650 h
3 500 à 3 749	26	27 h	702 h
3 750 à 3 999	26	27 h	702 h
4 000 à 4 249	26	28 h	728 h
4 250 à 4 499	27	28 h	756 h
4 500 à 4 749	27	28 h	756 h
4 750 à 4 999	28	28 h	784 h
5 000 à 5 249	29	29 h	841 h
5 250 à 5 499	29	29 h	841 h
5 500 à 5 749	29	29 h	841 h
5 750 à 5 999	30	29 h	870 h
6 000 à 6 249	31	29 h	899 h
6 250 à 6 499	31	29 h	899 h
6 500 à 6 749	31	29 h	899 h
6 750 à 6 999	31	30 h	930 h
7 000 à 7 249	32	30 h	960 h
7 250 à 7 499	32	30 h	960 h
7 500 à 7 749	32	31 h	992 h
7 750 à 7 999	32	32 h	1 024 h
8 000 à 8 249	32	32 h	1 024 h
8 250 à 8 499	33	32 h	1 056 h
8 500 à 8 749	33	32 h	1 056 h
8 750 à 8 999	33	32 h	1 056 h
9 000 à 9 249	34	32 h	1 088 h
9 250 à 9 499	34	32 h	1 088 h
9 500 à 9 749	34	32 h	1 088 h
9 750 à 9 999	34	34 h	1 156 h
10 000	35	34 h	1 190 h

Article 4.2.2 - Représentant syndical au comité social et économique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sous réserve des dotipssioins alcialepbps dnas les eepstnrri de monis de tiros cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, caqhue ogiastoniarn sldacnyie de salariés représentative dnas l'entreprise puet désigner un représentant sidcanyl au comité qui atisse aux séances aevc viox consultative. Ce représentant est oeebrniialmtgot coihsi prmai les merebms du pnersnoel de l'entreprise et diot rpmelir les cnoonditis d'éligibilité au comité saoiel et économique fixées à l'article L. 2314-19 du cdoe du travail.

Il bénéficie des mêmes portntiecos que les mebrems élus au comité saioel et économique que dnas les eirtnerpers de puls de 501 salariés, du même crédit d'heures.

Article 4.3 - Élections

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les élections se déroulent dnas les cntoodinis prévues par les actrelis L. 2314-4 et R. 2314-3 et savnutis du cdoe du travail.

Article 4.3.1 - Invitation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'employeur irfnome par tuot moyen les oiaaronisntgs saidlceyins citées à l'article L. 2314-5 du cdoe du tvaiaarl de l'organisation des élections professionnelles.

Il les invtie à négocier le pcoltroe d'accord préélectoral et à établir les lesits de candidats.

Dans le cas d'un renouvellement, ctete iivntnoan est fatie 2 mios avant l'expiration des mandats.

Dans tuos les cas, la réunion de négociation ne puorra avoir leiu mnois de 15 jorus après la réception de l'invitation.

Dans les enpeesritrs dnot l'effectif est ciopmrs ertne 11 et 20 salariés, l'invitation à négocier le ptoocroel n'est envoyée qu'à la ctioidonn qu'au mnois un cniaadtt se siot présenté dnas un délai de 30 jurois à cpeotmr de l'information du pernsoenl de l'organisation des élections.

Article 4.3.2 - Durée du mandat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les représentants au CSE snot élus puor 4 ans.

Un acorcd de gporue ou un acorcd d'entreprise puet fixer une durée de mndaat etnre 2 et 4 ans.

Le nmrobe de mdaants sesciscufs est limité à trois suaf :
? disoitosipn caoritrne dnas le plcrotooe d'accord préélectoral ;
? dnas les ernsteerips de mions de 50 salariés.

(1) L'article 4.3.2 est étendu suos réserve du rsecept des dosnpiisoits des aertilcs L. 2314-33 et R. 2314-26 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nbvoemre 2023 - art. 1)

Article 4.3.3 - Protocole d'accord préélectoral

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le pcoltroe d'accord préélectoral ptore nomtneamt sur :
? les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
? la répartition des sièges etnre les différentes catégories de pnosnerel et la répartition du personel dnas les collèges électoraux ;
? la répartition des sièges etnre les différents établissements et les différents collèges ;
? la moinetn de la poroiortpn de fmeems et d'hommes cnosapomt cahuqe collège électoral.

Article 4.3.4 - Collèges électoraux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les merebms du CSE snot élus :

? une part, par le collège des oeiruvrs et employés ;
? d'autre part, par le collège des ingénieurs, chfes de services, techniciens, agnets de maîtrise et assimilés.

Dans les établissements ou eseerinrtps n'élisant qu'un suel représentant ttiriluae et qu'un suel représentant suppléant, est mis en pclae un collège uqniue puor chnauce de ces élections.

Dans les erpetnrries cnaeopmrnt au monis 25 cadres, un troisième collège diot être constitué.

Dans les enerterspis d'au mnois 501 salariés, les ingénieurs, les cehfs de siverce et craeds administratifs, cieamcmuorx ou tehicnueqs assimilés ont au minos un délégué titiualre au sien du sconed collège.

Un aorccd signé à l'unanimité des onnitrigsoaas sedlnciays représentatives dnas l'entreprise puet mioiefdr le norbme et la citisompoon des collèges électoraux.

Article 4.3.5 - Électorat et éligibilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sont électeurs les salariés des duex sexes, âgés de szeie ans révolus, tialvarlnat dipeus trios mios au moins dnas l'entreprise et n'ayant fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rlaveites à lrues dtrios civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et tlivralaant dnas l'entreprise dipues un an au moins, à l'exception des conjoints, parreietnas d'un patce cviiel de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, s?urs et alliés au même degré de l'employeur.

(1) L'article 4.3.5 est elcxu de l'extension en ce qu'il se réfère à des actrelis abrogés ou modifiés à la suite de la décision du Cniseol coietnsoitnutnl du 19 novbemre 2021 qui a abrogé l'ancienne vreison de l'article L. 2314-18 du cdoe du tvaiaarl à cpoetmr du 31 orctobe 2022 (Cons. const., 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC).
(Arrêté du 10 nemvrboe 2023 - art. 1)

Article 4.3.6 - Organisation du scrutin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le siurctn est de lsite à duex tours aevc représentation pelnoornnotplie à la puls fotre moyenne.

Les élections ont leiu au sucritn sreect suos enveloppe.

Les eerteiprns pevenut rieucorr au vtoe par cprroscooanne si le poolcotre d'accord préélectoral le prévoit ou vtoe électronique si un acorcd d'entreprise ou à défaut l'employeur le décide.

Sauf acorcd ernte l'employeur et les orstnainiogas secdaliyins représentatives dnas l'entreprise, le scutirn a leiu pdnanet les hereus de travail.(1)

Il est procédé à 2 veots séparés, l'un puor les titulaires, l'autre puor les suppléants et ce puor cuaeque collège.

À défaut de cadindat ou si le nbmroe des vtoants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dnas un délai de qinze jurois à un sncoed tuor de scrutin.

Le 1er tuor est emselxecnvuit réservé aux lsteis présentées par des ogtosnaiarnis syndicales.

(1) Le 4e alinéa de l'article 4.3.6 est étendu suos réserve du reepcst des dpsotioiiss de l'article L. 2314-27 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nrboemre 2023 - art. 1)

Article 4.3.7 - Composition du bureau de vote

En l'absence de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote est composé de 3 membres dont 1 président et 2 assesseurs.

Les membres du bureau de vote doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé.

Un candidat peut être membre du bureau de vote, cependant il ne pourra pas en assurer la présidence.

À défaut de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral signé à la demande de majorité, le bureau de vote est composé des :

- ? deux salariés électeurs les plus âgés ;
- ? du salarié électeur le plus jeune.

Article 4.3.8 - Représentation équilibrée des femmes et des hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour chaque collège électoral, les listes qui comprennent plusieurs candidatures sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre égal de candidats à désigner pour chacun des 2 sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :

1. Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
2. Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats proposent un candidat du sexe qui, à défaut ne s'inscrit pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

Article 4.3.9 - Dépouillement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle constitue le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenus par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège est attribué à la liste qui a la plus grande nombre de voix.

Si deux listes ont également la même moyenne de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats siégeables d'être élus.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les parts ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Si le nombre de ratures est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés, il n'est plus tenu de composer de l'ordre de présentation de la liste dans le nombre de voix obtenus par les candidats.

En présence d'un nombre de ratures inférieur et égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés sur une même liste, les sièges sont attribués :

- ? en priorité par ordre de présentation des candidats pour ceux ayant obtenu moins de 10 % des ratures ;
- ? puis, pour les sièges restants aux candidats ayant obtenu plus de 10 % des ratures, en fonction du nombre de voix obtenues (ordre décroissant).

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Article 4.3.10 - Résultats

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau de vote.

Un exemplaire sera affiché dès le lendemain dans l'établissement ou l'entreprise. Un élu exprime ses vœux à chaque occasion en déclarant *présenté une liste, à l'inspecteur du travail et*(1) au centre de formation des élections professionnelles.

Un autre exemplaire sera remis à la direction.

Le temps passé par les salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

(1) A l'article 4.3.10, les termes « ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail et » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne s'appliquent pas conformément aux dispositions de l'article L. 2314-9 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 4.3.11 - Contestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance et (1) se font dans les conditions prévues par le code du travail.

(1) A l'article 4.3.11, les termes « sont de la compétence du tribunal d'instance et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils s'appliquent conformément aux dispositions des articles L. 2314-32 et R. 2314-23 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 4.4 - Temps rémunéré

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres du comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée fixée par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Cette limite n'est pas applicable en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent être utilisées conformément dans la limite de duzeo mios snas toutefois au profit de l'un d'eux à bénéficier de plus d'une fois et d'une durée de crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent également faire l'objet d'une répartition entre eux. Cependant, cette répartition ne peut conduire un membre du CSE à

disposer, dans le mois, de plus d'une fois et d'une partie du crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 du code du travail.

Les heures ainsi reportées et/ou réparties doivent faire l'objet d'une information préalable de l'employeur 8 jours avant leur utilisation.

Article 4.5 - Déplacements En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les membres du comité social et économique peuvent, dans autant de cas que de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, accéder à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise après en avoir avisé l'employeur ou son représentant par un écrit (1).

(1) A l'article 4.5, les termes « après en avoir avisé l'employeur ou son représentant par un écrit » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 2315-14 du code du travail, ainsi qu'aux dispositions de la Cour de Cassation (Cass. Crim., 28 mars 1979, n° 77-92961, publié ; Cass. Crim., 17 novembre 1982) relatives à la liberté de circulation dans l'entreprise des élus et représentants syndicaux du CSE dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 4.6 - Fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Les membres du CSE sont réunis au moins une fois par mois sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an (1).

En cas d'urgence ils sont reçus à leur demande.

Ils sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle.

Les demandes de la délégation sont remises à l'employeur au moins 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit au plus tard 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et réponses sont traitées sur un registre spécial.

L'employeur met à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre de se réunir et d'accomplir leur mission.

(1) A l'article 4.6, les termes « sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 2315-21 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 4.7 - Fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE est réuni

au moins une fois tous les deux mois.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est réuni au moins une fois par mois sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an.

Au moins 4 de ces réunions prennent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail, si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail, subsistant le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

En dehors des réunions prévues, des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu sur la demande de la majorité des membres du comité, en accord avec le président(1).

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres du comité au moins avant la réunion ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, l'ordre du jour est arrêté par le président à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Seul l'ordre du jour de la 1re réunion du CSE est fixé par l'employeur uniquement.(2)

Au cours de chaque réunion sont prises en compte les modalités de fonctionnement du CSE et le comité procède à la désignation d'un secrétaire et d'un trésorier parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de membres de ses membres pour représenter les potes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Les décisions et résolutions que le comité a à prendre, dans le cadre de ses attributions, sont prises à la majorité des voix(3).

En ce qui concerne l'élection des représentants au comité social et économique central, au conseil d'administration ou au comité de surveillance, l'employeur ou son représentant ne peut pas voter.

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi et signé par le secrétaire et communiqué au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel nécessaire pour ses réunions et son secrétariat.

Le comité dispose pour son fonctionnement d'un budget d'ici prévu à l'article 4.1.4, égal à 0,2 % des salaires bruts versés au personnel dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % pour les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Les conditions de mise en œuvre et d'utilisation de ce budget s'effectuent conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail.(4)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires du comité élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique.

Le stage de formation économique est d'une durée maximale de 5 jours et est financé par le budget du CSE.

Ils bénéficient également d'une formation santé, sécurité et conditions de travail d'une durée maximale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette formation est financée par l'employeur.(5)

(1) A l'article 4.7, les termes « en accord avec le président » sont

*eulcx de l'extension en ce qu'ils ne snot pas cormfenos aux donisiotisps des aitcelrs L. 2315-27, L. 2315-28 du cdoe du tvarail et à la jcrpiensduue de la Cuor de Cotaissan (Cass. Crim., 4 jiaevnr 1990, n° 88-83311, publié) reatilve à la ddmneae motivée de duex mrmeebs de la msie en place d'une réunion du CSE prnotat sur la santé, sécurité et cinodtion de travail. L'employeur diot dnoc réunir le CSE et ne puet pas se firae jgue de son bien-fondé.
(Arrêté du 10 nebvrmoe 2023 - art. 1)*

*(2) Le 10e alinéa de l'article 4.7 est elcxu de l'extension en tnat qu'il coreinevnt aux dsosinpitois de l'article L. 2315-29 du cdoe du tvarial et aux jcdciurnpeurss de la Cuor de Cassation, précitées (Cass. Soc., 25 avril 2007, n° 06-40267 ; Cass. Soc., 25 jiu 2003, n° 01-12990 ; Cass. Soc., 11 jiu 2008, n° 07-40403) rveitleas à l'élaboration cnniojote du président et du secrétaire de l'ordre du juor du CSE.
(Arrêté du 10 nroebmvé 2023 - art. 1)*

*(3) Au 12e alinéa de l'article 4.7, les tmrees «, snot pisre à la majorité des viox » snot eucxls de l'extension en tnat qu'ils ctnenieornvt aux disiipstnos de l'article L. 2315-32 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nverbome 2023 - art. 1)*

*(4) Le 17e alinéa de l'article 4.7 est étendu suos réserve du rcsept des dtpoosiiisns de l'article L. 2315-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nmbrovee 2023 - art. 1)*

*(5) Le drenier alinéa de l'article 4.7 est étendu suos réserve du repscet des diisptoisns de l'article L. 2315-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nemvrobe 2023 - art. 1)*

Article 4.8 - Secret des délibérations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les mrmbees du comité sicaol et économique et les représentants sdcuaynx snot tnués au seerct prnrnoefseisl puor tteuos les qieuonsts rievatles aux procédés de fabrication.

En outre, les mmreebs du comité saiocl et économique et les représentants scyidaunx snot tenus à une otbgioaln de discrétion à l'égard des iornnftinams présentant un caractère cnoneieditfl et présentées cmome teuels par le président du comité social et économique. Dnas ce cas, celles-ci ne sorent pas portées au procès-verbal.

En rhevance la demande de confidentialité est portée au procès-verbal.

Article 4.9 - La commission santé sécurité et conditions de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Une coimsosmin santé sécurité et ciotnionds de trvaail est oltioemenbagrit msie en pacle dnas les epetseinrrs ou établissements d'au monis 300 salariés, dnas les erpstnreeis deits SVSEEO ou sur demndae de l'inspection du taravil snas codnotiin d'effectif.

La CSCST est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée au miunmm de 3 mmreebs du CSE désignés par lui dnoc au mnios un mrmbee du 2e collège ou, le cas échéant, du 3e collège.

La CSSCT se viot coinfer tuot ou pitrae des autintbirots du CSE en matière de santé, sécurité et cioitdnos de taravil à l'exception du rcuores à un epxert et des aittburinots colutnitesavs du CSE.

Chapitre V Contrat de travail

Article 5.1.1 - Embauchage En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'embauchage est effectué par la drictioen conformément aux lios en vigueur, l'information en étant donnée au comité social et économique.

Tout nevuol embauché sbirua une vtiise d'information et de prévention ou une viiste d'aptitude à l'embauche en foctionn du ptose occupé.

Article 5.1.2 - Période d'essai En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La durée de la période d'essai est fixée asnii :

- a) Puor les oeurrvis : à duex mios ;
- b) Puor les employés : à duex mois, rvlbunaeoolee une fios ;
- c) Puor les tihcenicens et aetgns de maîtrise : à trois mois, rloelnabuvee une fios ;
- d) Puor les creads : à qrtaue mois, rnlalvoebeue une fois.

Ce rmooeelunlvet n'est pas automatique. En tuot état de cause, le fiat que la période d'essai pssiue être renouvelée dvera être cleiamnret indiqué dnas le catnrot de tariavl ou la lterte d'engagement.

En outre, le rnelvemleounet drevra être proposé et accepté par le salarié aanvt la fin de la période d'essai initiale. Son arcocd exprès derva être obtenu.

Durant la période d'essai, la résiliation du canotr puet s'opérer lnerimebt sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Ttuoe journée commencée est due intégralement si la résiliation pnevroit du fiat de l'employeur. Si la résiliation povnriet du fiat du salarié, suel le temps de tavaril efitefcf srea rémunéré. À l'expiration de la période d'essai, l'embauchage denievt définitif.

Pour le cas pauctlireir des crttnaos d'alternance, la période d'essai est fixée conformément aux dpiiosnosits du cdoe du travail. Il est rappelé que, dès le pmereir juor de son exécution, le crnatot d'alternance est pirs en cpotme dnas le ccaull de l'ancienneté.

Article 5.1.3 - Durée du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le catnrot de tviaarl puet être ccnolu siot puor une durée indéterminée, siot puor une durée déterminée.

Durée indéterminée

Il a été cocnlu snas que son terme ait été fixé à l'avance, cahuqe priate s'étant réservée le dorit de le résilier à tuot mnomet dnas le rpecest des règles législatives et citevoonenenlns en veigur (cf. alcrtie 5.3 et stuvnaïs de la présente convention).

Durée déterminée

Il est ooieelrtmngbat constaté par un écrit signé des duex parties, en duex exemplaires, dnoc un est rimes au salarié à l'embauche.

Il puet cpotmeror une période d'essai fixée conformément à la loi.

Il puet être clnocu dnas les cas définis par le cdoe du travail.

Article 5.2.1 - Absence du salarié En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Tout salarié qui ne puet se rrndee à son tiaravl puor quuqlee csau que ce soit, suaf cas d'impossibilité absolue, diot en aaitrvr l'employeur snas délai et crnemfior dnas les 48 hruees par lettre, cuirorel ou tuot artue moyen, en ianidnuqt le miotf de l'absence et sa durée probable.

Les aeenscbs motivées d'une durée inférieure à duex journées de travail, et les anbeess puor mdaile ou aeccidnt du travail, n'entraînent que la snosueispn du contrat. Il en est de même puor les abencses enitceeloplnebs de puls lonuge durée quand elles répondent à un beosin etineesl (par exmlpee : sonis à dneonr à un pohcre prneat garevemnt malade).

Si les règles ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un motif de rupture de contrat par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas véritablement dans les huit jours suivants à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude pourra, sauf impossibilité empêchant le salarié de faire connaître la gravité de son état, entraîner la mise en œuvre d'une procédure immédiate de rupture de son contrat de travail.

Article 5.2.2 - Absences légales En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les congés de fin d'année économique, scolaire et scolaire ; de fin d'année de vacances pour la jeunesse ; de vacances de fin d'année ou de fin d'année seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les absences prévues à l'article 2.5 (réunions syndicales statutaires) s'ajoutent au contrat de travail.

Une justification écrite doit être présentée préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

Article 5.2.3 - Femmes en état de grossesse En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au regard de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables.

La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période précitée de la salariée peut s'étendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.(1)

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat de travail de la salariée peut avoir droit.(2)

Si un état pathologique attesté par un certificat médical constitue le motif de la suspension ou des congés nécessaires, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception.

*(1) Le 4e alinéa de l'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-18 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)*

*(2) Le 5e alinéa de l'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-20 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)*

Article 5.2.4 - Hospitalisation de l'enfant nouveau-né En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration et au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée pourra suspendre son congé maternité.

Elle pourra alors prolonger tout ou partie du solde de ce congé à partir de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Cependant, cette suspension ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six semaines après l'accouchement à la condition que la salariée ait déjà eu huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité (1).

*(1) Au sens de l'alinéa de l'article 5.2.4, les termes « et à la condition que la salariée ait déjà eu huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité » sont exclus de l'extension en tant qu'ils s'appliquent aux dispositions de l'article L. 1225-22 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)*

Article 5.2.5 - Interdiction d'emploi En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en congé dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Article 5.2.6 - Congé d'adoption En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une autre autorité compétente confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. (1)

Cette période est portée à dix-huit semaines, à vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge au regard de la sécurité sociale.

Ce droit est également ouvert au père salarié lorsque les deux conjoints assurés travaillent. Il bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 1225-38 du code du travail.

La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à 11 jours.

La durée du congé indiquée ci-dessus est alors augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples. Le ou la salariée doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle reprendra son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

*(1) Le 1er alinéa de l'article 5.2.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-37 et L. 1225-40 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)*

Article 5.2.7 - Congé parental d'éducation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans les entreprises, le salarié ayant une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant bénéficie à sa demande du congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de 3 ans.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente, c'est-à-dire d'un même montant.

Les modalités, conditions et modalités attachées à ce congé sont prévues aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

Article 5.2.8 - Congé parental conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et quelle que soit l'importance de celle-ci, le salarié peut, à l'expiration du délai légal de suspension, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Dans ce cas, le salarié devra quinzaine jours au moins avant le terme de la période de suspension, adresser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'il ne renoncera pas son emploi.

En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage dans les mêmes conditions ; l'employeur est

obligé, pendant cette année, 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'il avait acquis au moment de son départ.

Article 5.3 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 5.3.1 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toutefois cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, en particulier dans les cas de licenciement pour raisons économiques.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail par l'employeur sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Ancienneté	Démission			Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres	Ouvriers	ETAM	Cadres
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
De 6 mois à 2 ans	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Article 5.3.2 - Procédure de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

A. ? Etenritn préalable

Avant d'envisager le licenciement d'un salarié, l'employeur doit le consulter soit par lettre recommandée soit par lettre simple en main propre, avec accusé de réception en indiquant la date, le lieu et l'objet de l'entretien.

Cette lettre doit rappeler que le salarié peut se faire assister pendant l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou faire appel à un conseiller en droit du travail lorsque'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer (oralement) les motifs de la décision envisagée et leur caractère définitif pour le salarié.

B. ? Naticioitfn du licenciement

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge. Le délai d'envoi de cette lettre doit être conforme aux dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail.

La lettre de notification doit mentionner le(s) motif(s) du licenciement.

Article 5.3.3 - Licenciement pour motif économique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Ce licenciement sera réglé conformément aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, aux accords interprofessionnels et aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 5.3.4 - Clause de garantie d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'absence pour maladie ou accident ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement.

Dans le cas où cette absence entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder au licenciement définitif de l'intéressé par l'engagement d'un nouveau salarié, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'à l'issue d'une période de 6 mois dès lors que le

salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté.

L'ensemble des règles applicables au licenciement doit être respecté.

Article 5.3.5 - Femmes en état de grossesse ou adoptant un enfant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

a) 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 application des articles 5.2.3 et 5.2.6, qu'elle use ou non de ce droit.

À l'issue du congé de maternité, la salariée bénéficie pendant 10 semaines d'une protection contre le licenciement sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

b) Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat (exemple, fermeture de l'entreprise).

c) De toute façon, la résiliation du contrat par l'employeur pour l'un de ces motifs ne peut produire effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat.

d) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'article précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'Agence d'adoption autorisée qui procède au placement.

e) Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

f) Toute convention conclue aux conditions du présent article est nulle de plein droit. L'observation par l'employeur des dispositions du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

g) En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le

lececnenmiit est nul, l'employeur est tneu de veesrr le mnantot du saliare qui airaut été perçu peandnt la période ctovuree par la nullité.

Article 5.3.6 - Recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

A. ?Cas du salarié licencié

Lorsqu'un salarié congédié tevroura du taivral aanvt l'expiration de la période de préavis, il prorua sur dadenme écrite de sa prat qttiuier son emploi, l'employeur et le salarié étant dégagés des obltnoiags résultant du préavis renstat à cuiror à l'exclusion de l'indemnité de lienecciemnt prévue à l'article 5.4.1.

Les obigiolnats néees du cotnrat de tarival doveint être ruiirngemeoeut rmples par les duex preaits pennadt la période de préavis.

Le préavis du fiat de l'employeur lui fiat obioatglin d'autoriser le salarié licencié à s'absenter pnnedat la durée du préavis jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le nobmre d'heures d'absence est fixé à :
? préavis de 1 snimaee : 10 heuers ;
? préavis de 1 mios : 25 hures ;
? préavis de 3 mios : 75 heures.

Un aocrd etrne l'employeur et le salarié fxie les modalités d'application du présent article.

Si la rcerhcehe d'emploi nécessite un déplacement important, les hreues d'absence non utilisées puoonrrt être bloquées sur une journée de travail, dnas le crade de la senmaie et dnas les liemtis générales ci-dessus.

En cas de désaccord, les aensbcas soenrt dnas la première moitié du préavis, fixées un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié, à rosian de qrature heeurs par juor au plus. Dnas la sondcee moitié, le salarié fexira suel les hueres d'absence et en asviera l'employeur au monis 1 juor ouvré à l'avance.

Les hueres d'absence puor rehchree d'emploi seonrt payées cmmoe tpems de travail.

A. ?Cas du salarié démissionnaire

Dans le cas de résiliation par le salarié, celui-ci porrua s'absenter dnas les mêmes cotniodis que celles fixées puor le salarié licencié jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvevl emploi. Ces herues d'absence ne snot pas rémunérées.

Article 5.4 - Indemnités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 5.4.1 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Une indemnité dsicnitte du préavis est accordée en drhoes du cas de fatue grvae ou lurode aux ouvriers, employés, tcneinechis et aegnts de maîtrise et cdaers anayt au mions 8 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement.

L'ancienneté s'apprécie à l'expiration du préavis, effectué ou non.

Cette indemnité est calculée cmome siut :
? jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mios par année d'ancienneté ;
? à priatr de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mios puor chauqe année d'ancienneté.

Cette indemnité asnii calculée srea majorée de 25 % puor les salariés anayt aintett l'âge de 50 ans à la dtae du licenciement. Les années incomplètes doienvt être, puor le cacull de l'indemnité, reetunes poeoeolnrlntmerpt au nrmboc de mios ctlpeoms de présence.

Dans ce cas également, l'rqusoe le salarié licencié arua été dnas les 3 mios précédant le leciienemnt en activité priatele ou en

arrêt mlaiade ou accident, on rétablira fmitenevict son silarae sur la bsae de son hoairre nomarl au tuax en vugieur au menmot du chômage ou de l'absence et puor tutoe la période touchée par ces événements.

Le sailrae à pedrrne en considération puor le clucal de l'indemnité est le douzième de la rémunération des dzuoee mios précédant l'expiration du préavis effectué ou non ou, sleon la frmuoee la puls agtneuvase puor l'intéressé, le tiers des toirs deriners mois, étant eendntu que dnas ce cas, ttuoee pmrie ou gofiitaitcrn de caractère aennul ou enxoipecetnl qui araiut été versée au salarié pednnt l'année, ne sriaet pirse en cmopte que pro rtaa temporis, c'est-à-dire en poropriotn des trois mios considérés.

Article 5.4.2 - Indemnité de départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le départ en rettirae s'effectue dnas les cdoiintons prévues à l'article L. 1237-9 et D. 1237-9 et sustiavs du cdoe du travail.

Le tuax de l'indemnité de départ en rraiette est au mions égal à :
? 1/2 mios de srialae après cniq ans d'ancienneté ;
? 1 mios de slaaire après dix ans d'ancienneté ;
? 2 mios de sliiare après qzunie ans d'ancienneté ;
? 3 mios de silaare après vnigt ans d'ancienneté ;
? 4 mios de sialare après ttrene ans d'ancienneté.

Le sraiale mseneul de référence srea calculé sur la bsae du srialae musneel des tiors deernirs mios de présence de l'intéressé. En cas de maladie, d'accident ou de chômage thcauont les trios mios de référence, le saliare mnesuel à pennrde en considération srea basé sur l'horaire noamrl du salarié.

(1) L'article 5.4.2 est étendu suos réserve du rpecest des dsoipostniis de l'article D. 1237-2 du cdoe du travail, rltaeif à la bsae de cauccl de l'indemnité de départ en retraite.
(Arrêté du 10 nmorbvee 2023 - art. 1)

Article 5.4.3 - Indemnité de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Tout salarié dnot la msie à la ratrteie relève d'une décision de l'employeur a dorit au vesemernt d'une indemnité de msie à la retraite.

Le mntonat de l'indemnisation est égal à l'indemnisation cvlneioneoltne versée en cas de licenciement.

Article 5.5 - Rupture du contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le ctnoart à durée déterminée ne puet être rmpou que dnas les cas lveaemiitmitnt prévus par la loi.

Sauf accrod des parties, le salarié est tneu de rstceper un préavis dnot la durée est calculée à rsain d'un juor par siemane cmtope tneu :
? de la durée ttloae du contrat, rlemeeluonevnt compris, lqsrueo celui-ci cmootpe un treme précis ;
? de la durée effectuée loqusre le crtoant ne corompte pas un tmree précis.

Le préavis ne puet excéder 2 semaines.

Lorsqu'à l'issue du ctaonrt de tvriaal à durée déterminée les rnlioats cuacneleroltts ne se pounvrueist pas par un coranttt à durée indéterminée, le salarié a doirt à une indemnité égale à 10 % de la rémunération taltoe brute versée au salarié.

L'indemnité de fin de cnratot n'est pas due dnas les cas lentimmveiatit prévus par la loi.

Chapitre VI Organisation du travail. □Durée du travail 1

Article 6.1 - Horaires de travail

La durée du travail est fixée en tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions particulières du salarié.

Pour un temps complet, la durée légale de travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Les heures hebdomadaires d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Les heures et leurs répartitions dans la semaine sont fixés par la direction en fonction des nécessités de la production, après consultation du comité social et économique, ou à défaut du personnel.

Cette répartition se fera avec le souci de sauvegarder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, dont le dimanche. Les heures fixées par la direction sont celles qui s'entendent de la prise à la fin de poste.

À chaque fois qu'un nouvel horaire de travail devra être modifié, la direction consulte le comité social et économique, ou à défaut le personnel.

Les salariés concernés doivent être informés avec un délai de prévenance conforme aux dispositions légales et un double du volet horaire est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

(1) Un accord sur le forfait pour les cadres a été conclu le 8 mars 2019.
Il figure en annexe de la convention collective avec son avenant du 17 décembre 2020.

(2) À noter qu'un accord sur la « Durée du travail dans les fonctions de l'entretien et de la location titre X » en date du 28 janvier 2000 complète les dispositions du présent article.

Article 6.1.1 - Affichage des horaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'employeur affiche les horaires de travail des différents postes sur des panneaux placés aux lieux d'entrée et de sortie du personnel et sur les lieux de travail en respectant un délai de prévenance raisonnable ou, en cas d'aménagement du temps de travail, un délai de prévenance de 7 jours ou le délai prévu par l'accord collectif d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1.2 - Heures supplémentaires (1) En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Des heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail peuvent être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures et dans les limites fixées par la législation.

Hors dispositifs d'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire dans une limite de 25 % pour la première partie des heures supplémentaires. Les heures suivantes sont effectuées dans une limite de 50 %.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des modalités différentes.

À l'exception des salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année et sauf accord d'entreprise prévoyant un

forfait différent, le nombre annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cents vingt heures par salarié.

(1) À noter qu'un accord sur les « Heures supplémentaires bonifiées » en date du 14 mars 2002 complète les dispositions du présent article.

(2) L'article 6.1.2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3121-38, L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail, relatifs à la réglementation européenne en repos.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 6.1.3 - Perte de temps accidentelle En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sauf cas de recours à l'activité partielle à l'initiative de l'employeur ou en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel conformément aux dispositions légales, la durée de travail prévue à l'article 6.1.1 s'applique :

En cas d'arrêt de travail due à une cause quelconque indépendante de la volonté des salariés (manque de courant, panne de la machine, etc.), les heures non travaillées sont payées aux salariés à leur taux horaire.

Article 6.2 - Temps de pause En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dès que le temps de travail atteint six heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 6.3 - Promotion interne En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'employeur a pour but de procéder à des promotions dans des postes vacants en fonction de son choix de préférence, compte tenu de l'ancienneté et des compétences, sur la proposition de l'entreprise qui en a exprimé le désir.

Chapitre VII Santé, sécurité et conditions de travail

Article 7.1 - Femme en état de grossesse En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

a) Changement d'emploi :

La salariée peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

b) Durée de travail :

L'horaire des femmes en état de grossesse déclarée ne peut excéder son temps de travail contractuel, sauf accord de l'intéressée.

c) Heurs de storie :

Les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail cinq minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

d) Costolotiuans prénatales :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une attestation médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une attestation médicale à la procréation ou la grossesse salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à titre de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour quelque motif que ce soit d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune déduction de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 7.2 - Allaitement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La mère allaitant son enfant a le droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux. Elle est répartie en périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être partagés par les mères aux heures fixées après accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Dans la mesure du possible et en liaison avec le comité social et économique, les établissements ont pu du personnel féminin malgré tout à la disposition des mères allaitant leur enfant un local pendant les périodes prévues.

Le temps passé à l'allaitement dans les limites précisées ci-dessus sera payé sur la base de son taux horaire.

Article 7.3 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins vingt-cinq salariés.

L'obligation prévue au premier alinéa s'applique au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seul de vingt-cinq salariés a été atteint.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnes ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

? Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe ses règles :

1° ? Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail à savoir qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier :

lorsque la nature des tâches le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ;

2° ? Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail satisfaisantes de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient comme nécessaires ;

3° ? Les règles générales et particulières relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prononcer l'employeur.

? Le règlement intérieur comprend :

1° ? Les dispositions relatives aux devoirs de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail, à savoir qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié dans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prononcer une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

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

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et explique les conséquences du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu impossible une mesure provisoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise dans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail ait été respectée ;

2° ? Les dispositions relatives aux harcèlements moraux et sexuels et aux agissements préjudiciables prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions invitant le principe de neutralité et respectant la liberté d'expression des salariés si ces dispositions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

? Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° ? Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux principes fondamentaux des droits et libertés de travail et de l'établissement ;

2° ? Des dispositions applicables aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des personnes qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° ? Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité personnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leur âge, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur état de grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Le règlement intérieur ne peut être révisé qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique. Le règlement intérieur prend effet à la date de son entrée en vigueur.

Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de rétrocession des locaux du règlement intérieur.

Les notes de service ou tout autre document communiqué des obligations générales et particulières dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du code du travail sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des additifs à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces dispositions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Article 7.4 - Installations sanitaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans chaque entreprise, l'employeur mettra à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

a) Vestiaires

Les vestiaires collectifs et les lavabos sont installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité des travailleurs.

Lorsque les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en leur et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace.

Ces locaux sont tenus en état constant de propreté.

Les locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement figurant dans le code du travail et convenablement chauffés.

Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Les vestiaires collectifs sont pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires permettent de suspendre deux vêtements de ville.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les installations comprennent un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles sont munies d'une serrure ou d'un cadenas.

b) Lavabos et douches

Les lavabos sont à eau potable.

L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un litre par dix travailleurs au plus.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs. Ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

L'employeur mettra des dispositions à disposition des salariés dans les établissements où sont réalisés certains travaux nécessitant des locaux de travail et de distribution, dès lors que l'effectif de l'établissement est supérieur à vingt personnes.

Lorsque l'aménagement des locaux ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être réalisé dans le respect de la réglementation ou être rendu accessible aux travailleurs handicapés, une demande doit être adressée à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis du médecin du travail et de l'avis du CSE.

c) Cabinets d'aisance

Il existe au moins un cabinet d'aisance et un miroir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif piro est la norme minimale de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins comporte un miroir d'eau.

Dans les établissements employant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisance réservés aux femmes comportent un récipient pour les règles menstruelles. Les cabinets d'aisance ne peuvent communiquer directement avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner.

Ils sont aménagés de manière à ne dégager aucune odeur.

Ils sont équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique.

Les cabinets d'aisance sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement du code du travail et convenablement chauffés.

Le sol et les parois des cabinets d'aisance sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.

L'employeur fait procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisance et des miroirs au moins une fois par jour.

Les parois des cabinets d'aisance sont peints et munis d'un revêtement de surface intérieure décondamnable de l'extérieur.

Les plafonds des cabinets d'aisance sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Lorsque l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être réalisé dans les conditions prévues par la présente section ou, pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article R. 4225-7, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de le dispenser de certaines de ces obligations.

La dispense accordée par l'inspecteur du travail est subordonnée à la prise des mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène satisfaisantes dans toute la mesure du possible aux obligations mentionnées au présent article.

L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin du travail et du comité social et économique.

Chapitre VIII Salaires et accessoires de salaire

Article 8.1 - Salaires et accessoires de salaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salaires minima des salariés issus de l'accord du 9 septembre 2010 sur la classification des emplois et de son avenant sont précisés dans les barèmes ci-jointes pour chaque coefficient.

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention se reconnaissent au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnelles de la profession.

Dans le cas où des postes seraient créés ultérieurement, l'employeur devra se référer à l'accord sur les classifications à l'aide des critères ci-dessus et des emplois repères.

Les caractéristiques des emplois de la branche existeront la pertinence des emplois-repères et des critères ci-dessus tous les cinq ans afin de tenir à jour dans le cadre de l'évolution des emplois et des compétences.

Article 8.1.1 - Jeunes de moins de dix-huit ans
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Lorsque les tâches qu'ils exécutent sont équivalents en poids à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

La rémunération des jeunes ouvriers tiendra au rendement, à la chaîne, aux pièces, à la prime, etc., sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celles des salariés adultes.

Il est rappelé que le code du travail interdit d'employer les jeunes de moins de 18 ans plus de 8 heures (7 heures pour les moins de 16 ans) par jour, plus de 35 heures par semaine et plus de 4h30 de travail ininterrompu, sauf dérogation.

Article 8.1.2 - Garantie de salaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Elle s'applique à l'ensemble des salariés qui auront respecté l'horaire fixé par le chef d'entreprise conformément aux articles 6.1.1 et 6.1.2 de la présente convention.

En cas de réduction d'horaire exceptionnelle et non prévue sur le poste habituel, le personnel intéressé sera tenu d'accepter les tâches de nature différente ou d'effectuer dans un service différent de son service habituel.

En ce qui concerne l'employeur, cela au même taux, même s'ils sont de qualification inférieure.

Lorsque le poste de remplacement est d'une qualification supérieure au poste habituel, le salarié reçoit le salaire du poste effectivement occupé ou un complément portant son salaire habituel au niveau du salaire de remplacement, et ce pendant le temps de remplacement.

Article 8.2 - Paiement du salaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 8.2.1 - Paiement au mois
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un salaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel n'entraîne pas les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un salaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de

la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Les rémunérations mensuelles et éventuellement mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De même, les heures non travaillées donnent lieu à une réduction de salaires, sauf dans le cas où le paiement de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

S'agissant des salariés ayant un forfait mensuel ou annuel, ces derniers incluent les heures supplémentaires (cf. article 6.1.2).

Le nombre d'heures, base du forfait, doit être mentionné sur le bulletin de paie. La méthode de calcul n'exclut pas les devoirs de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

S'agissant du forfait jours pour les cadres, les règles sont précisées dans l'accord du 8 mars 2019.

Article 8.2.2 - Heures non effectuées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les heures d'absence entraîneront une réduction sur salaire dans le respect des règles légales et conventionnelles.

Article 8.2.3 - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles obligatoires.

Article 8.2.4 - Vérification du salaire perçu
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire mensuel conventionnel, on compare ce dernier à sa rémunération effective.

Les éléments tels que les frais professionnels ou les majorations pour heures supplémentaires, ou ceux exclus par les dispositions légales ou la jurisprudence doivent être déduits de ce montant.

Seront inclus dans la rémunération effective pour toute comparaison tous les autres éléments du salaire global, y compris les primes et les avantages en nature, y compris ceux visés à l'article précédent et qui n'ont pas été contractualisés.

Article 8.3 - Retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En sus du régime de retraite de sécurité sociale de base, tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Chapitre IX Congés

Article 9.1 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salariés bénéficieront des congés payés dans les conditions prévues par la loi, y compris des aménagements ci-après :

Article 9.1.1 - Durée du congé payé

Tout salarié a droit à un congé payé d'une durée égale à 2 jours et demi-ouvrables par mois de travail effectif.

La définition du travail effectif est celle qui résulte de l'article L. 3121-1 du code du travail, étant ajouté que sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les absences autorisées pour l'exercice du droit syndical.

Article 9.1.2 - Congé des jeunes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours oalbuervs même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour ces journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 9.1.3 - Congé des jeunes mères de famille
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours payés de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans coexistence d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 9.1.4 - Indemnité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'indemnité de congé sera, entre les deux formules ci-dessous, la plus avantageuse pour le salarié :
? soit 1/10e des rémunérations acquises pendant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ;
? soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant le congé auquel il a droit.

Il est rappelé qu'en cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés, le salarié qui n'aurait pas acquis de dotiers à congés suffisants, peut, le cas échéant, bénéficier d'allocations spécifiques.

Article 9.1.5 - Période des congés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour l'ensemble du personnel, la période de prise du congé picanril sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du CSE. Elle doit être logiquement imbriquée dans la période du 1er mai au 31 octobre.

Article 9.1.6 - Fermeture des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le congé pncipal étant de 24 jours oelbavurs consécutifs au maximum, la durée de fermeture de l'entreprise ne peut pas excéder ces délais.

Lorsqu'un établissement ferme, en plusieurs fois, pour une durée supérieure à celle des congés légaux annuels (soit 30 jours ouvrables), l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Article 9.1.7 - Ordre des départs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des usages ou d'un accord collectif, cet ordre est fixé par l'employeur après avis du CSE s'il existe compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires (notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public) et de leur ancienneté chez l'employeur. Les citoyens travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 9.1.8 - Délais de prévenance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Que le congé soit donné par arrêt collectif ou par roulement, le personnel devra être informé de la période d'ouverture du congé principal au plus tard le 1er mars.

L'employeur prendra le plus grand compte pour la fixation des dates des départs du personnel et de la situation de famille.

Les dates de congés fixées ou acceptées par l'employeur ne peuvent être modifiées moins d'un mois avant la date de départ en congé du salarié sauf circonstances exceptionnelles.

Article 9.1.9 - Fractionnement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagnera de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis du CSE.

En tout état de cause, en cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables consécutifs et être de deux jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord entre les parties, cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours ratés dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période en outre droit aux congés supplémentaires pour ancienneté dans les conditions prévues par l'article L. 3141-23 du code du travail. Quelle que soit l'initiative du fractionnement, sa mise en œuvre relève de l'accord exprès des parties. Si l'initiative vient de l'employeur, le salarié bénéficiera d'un congé supplémentaire d'un jour si le fractionnement a une durée de moins de deux jours et de deux jours au-delà. Cette dernière condition n'est pas applicable en cas de fractionnement à l'initiative du salarié.

Article 9.2 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Outre le 1er mai qui est régi par le code du travail, les jours fériés chômés ne pourront être la cause d'une réduction de la rémunération, à l'exception des salariés travaillant moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Si un jour férié chômé tombe un jour ouvrable de semaine pendant la période du congé, il ne sera pas décompté comme jour de congé.

Cette règle n'a pas vocation à s'appliquer pour les jours fériés non chômés.

Article 9.3 - Congés pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Indépendamment des congés payés, des jours csnrotmueaes et des jours fériés, tout salarié bénéficiaire, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une absence journalière d'absence supplémentaire à une date en

principe prchoe de l'événement et dnnot la durée est de :

- ? 3 jruos puor la niasncsae ou l'adoption ;
- ? 5 jruos puor le magaire du salarié ;
- ? 5 jruos puor la coslincoun d'un pacte civil de solidarité ;
- ? 2 jruos puor le maragie d'un eanfnt ;
- ? 5 jruos puor le décès du cionojnt ;
- ? 7 jruos puor le décès d'un eanfnt ;
- ? 4 jruos puor le décès du père ou de la mère ;
- ? 3 jruos puor le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- ? 4 jruos puor le décès d'un frère ou d'une s?ur ;
- ? 2 jruos puor l'annonce de la suruenvue d'un handicap, d'une pltoiahoge cuiqrhnoe nécessitant un aisgtpnaspree thérapeutique ou d'un cneacr cezh un enfant.

Ces jruos snot des jorus ouvrés et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jours de tvairal etefciff puor la détermination de la durée du congé annuel.

Lorsque l'événement sndrrivuea pdnneat les congés payés du salarié, celui-ci considérera ses congés cmome susedpnus penandt les périodes prévues ci-dessus. (1)

Les jours de congés non pirs soenrt reportés à une dtae à cevnionr avec l'employeur.

Sur luer dadneme justifiée, les salariés onieentbnt une aitrsioutoan d'absence non rémunérée de :

- ? 1 juor supplémentaire puor le maraige du salarié ;
- ? 1 juor puor le décès d'un beau-frère, d'une blele s?ur, d'un peitt flis ou d'une pitete fille.

(1) Le 13e alinéa de l'article 9.3 est étendu suos réserve du reescept des dspooinisitis des altiercs L. 3142-4 et L. 1225-35-1

du cdoe du travail, qui endnecrat la pisre du congé de naissance.

(Arrêté du 10 nbmeovre 2023 - art. 1)

Article 9.4 - Maladie et accident
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En cas d'absence au tvriaal justifiée par l'incapacité résultant de miladae ou d'accident, les salariés aanyt l'ancienneté rsequeie rrenvceot une indemnité en complément de celes perçues par les oasngerims de sécurité sociale, du ou des régimes de prévoyance (pour la prat des ptsaroeints résultant des venteserms de l'employeur).

Le manotnt burt asini garntai srea égal à 90 % ou aux duex teirs (66,66 %) de la rémunération btrue que le salarié aaurit perçue s'il aavit travaillé pdaennt la période d'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation coconmrmneet à criuor à cmtoepr du peeimr juor d'absence si celle-ci est consécutive à un adccient du tairval ou à une miadale professionnelle, et à coetmpr du 8e juor cilraandee d'absence en cas de maladie.

Les durées d'indemnisation, en fntioocn de l'ancienneté dnas l'entreprise, snoret les suivantes, puor les arrêts en cas d'accident du travail?/?maladie psriseoenlfolne ansii que puor les arrêts en cas de mlidaae et d'accident de traajt :

- ? 6 mios (de 1 an puor la maldaie et l'accident de trajet) à 5 ans d'ancienneté ilcnus : 30 jruos cleareains à 90 % et 40 jruos aux 2/3 ;
- ? au-delà de 5 ans d'ancienneté :

Durée de l'indemnisation en jrous calendaires		
De 6 à 10 ans d'ancienneté	90 % pednnt les 40 prerimes jours	Puis 2?/?3 du sarilae burt pdnneat les 50 juors suivants
De 11 à 15 ans d'ancienneté	90 % pnenadt les 50 pmireers jours	Puis 2?/?3 du srlaaie burt pnnnaedt les 60 juors suivants
De 16 à 20 ans d'ancienneté	90 % pndnaet les 60 pireerms jours	Puis 2?/?3 du salriae burt pannedt les 70 jorus suivants
De 21 à 25 ans d'ancienneté	90 % pnnedat les 70 piererms jours	Puis 2?/?3 du sialare burt pndaent les 80 juors suivants
De 26 à 30 ans d'ancienneté	90 % pneadt les 80 prreemis jours	Puis 2?/?3 du sraliae burt pnanedt les 90 jruos suivants
À prairt de 31 ans d'ancienneté	90 % paednt les 90 peremirs jours	Puis 2?/?3 du sraliae burt pendant les 100 jorus suivants

Le dirot à l'indemnisation ne proua dépasser les durées prévues ci-dessus sur une période de 365 jrus glissants.

Les périodes d'arrêt puor adiecctns du travail, acnecidt du tarejt et maelidas pnesneelorfolsis étant considérées cmme du tpems de trivaal effectif, elles onervut droit à l'acquisition de congés payés et etnenrt dnas le cuclal de l'indemnité de congés payés.

Lorsque l'employeur est tneu à l'indemnisation complémentaire, il pourra dmadener une contre-visite médicale et contrôler que le salarié mladae ou accidenté rctesepe les piptoncrsis quuat aux heuers de storie autorisées.

(1) L'article 9.4 est exclu de l'extension en ce qu'il cnvrtioneet à la hiérarchie des norems ceninneleovtlos et puls précisément aux dpssioonitis de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 neomrvbe 2023 - art. 1)

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Ouvriers Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

Article - Avenant n 42 à l'annexe I applicable à compter du 1er juillet 1989

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Préambule

Le présent ouvrage est réparti en 5 catégories :

- manoeuvres ... : (K 100-105) ;
- atges de poitcrdun ... : (K 110-115) ;
- anegts de protuoicdn spécialisés ... : (K 120-125-130) ;
- agnets de prcooitdn qualifiés ... : (K 135-145-150) ;
- angtes haemutent qualifiés ... : (K 155-160-165-170).

Les définitions de ccnhaue de ces catégories sont précisées, ci-après.

Cinq préalables doivent être soulevés :

I. On retrouvera, à l'intérieur de chaque catégorie, une "nomenclature" de postes. Celle-ci est donnée à titre d'illustration et ne peut être en aucune façon considérée comme exhaustive.

II. - Le problème de la pceallyvnoe est traité dans chaque catégorie (voir "multipostes"). Les sieairgants ont en effet souhaité tenir compte de l'adaptabilité de ceintres salariés, et leur technicité se manifestent pour leur capacité à tenir efficacement en ceahngnat pleruiiss fios au corus d'une période fixée par l'accord puruseils psoets des cocinteffies définis ci-après.

III. Les critères fdataeumonnx de cfoacaitssliin sont les suivants :

- tpeps d'adaptation ;
- csaonncaise et expérience du métier ;
- foormatn iliniate ;
- technicité du ptose ;
- anoiuotme ;
- intiviitae ;
- responsabilité.

IV. L'appellation sur le bleilutn de piae se cmeorsopa du nom, de la catégorie et du coefficient, avec les abréviations suivantes :

- mreaneouvs ... : MA ;
- atgens de podciurotn ... : AP ;
- anetgs de purcooitdn spécialisés ... : APS ;
- antegs de pdouctoirn qualifiés ... : APQ ;
- atnges de pictuodorn hatuement qualifiésAPHQ ;
- la lettre M sera ajoutée pour les multipostes.

V. Les soussignés conviennent qu'en prenant en compte les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tant au plan thluoigqeocne qu'économique, une réunion particulière réunira les snriitaegas tuos les cinq ans afin de vérifier l'actualité de l'accord.

VI. Le présent accord entrera en application quatre mois après sa signature, soit le 1er juillet 1989.

1re catégorie. Manoeuvre

Définition : ouvrier qui exécute des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières, ni d'adaptation préalable et qui ne participe pas directement à la production.

Coefficient 100 :

- balayeur/euse.

Coefficient 105 :

- balayeur/euse avec moyen mécanique.

2e catégorie. Agent de production

Définition : ouvrier participant, directement ou non à la production, qui exécute des travaux semilps nécessitant une aptitude de l'ordre de quinze jours.

Coefficient 110 :

- trieur/euse de ligne banalisée ;

- approvisionneur/euse de finitions (mise sur cintre) ;

- fraudeur/euse petites pièces ;

- leur/euse sans vérification ;

- rouleur/euse de chariots.

Coefficient 115 :

- approvisionneur/euse machines à laver, teunnl de lvaage ;

- fraudeur/euse grandes pièces ;

- engageur/euse clndarae petites pièces ;

- presseur/euse 2ème main ;

- conditionneur/euse ;

- coursier/ère ;

- adie magasinier/ère.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie aura subi une détérioration de manière hibaluelte et durable, selon les mérites de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, depuis au moins deux mois consécutifs ou non au cours des trois derniers mois, précédés de l'ensemble des caractéristiques de la catégorie, dont deux au moins du coefficient 115, il sera classé au coefficient 120 avec l'appellation : "Agent de production multipostes", coefficient 120.

3e catégorie. Agent de production spécialisé

Définition : ouvrier qui, après une période d'adaptation de l'ordre d'un mois, et une formation particulière exécutée des travaux d'une tuiqnhece et de modes opératoires habituels de l'entreprise.

Coefficient 120 :

- Engageur/euse cadres gedans pièces ;
- approvisionneur/euse machines à plier ;

- réparateur patcheur, réparatrice phsecuate ;
- préparateur/trice ctoruue ;
- presseur/euse ;
- conditionneur/euse aevc contrôle ;
- adie luevar ;
- peiulr mnais ptietes pièces.

Coefficient 125 :

- Faceur/euse darps et neapps ;
- plieur/euse minas gedarns pièces ;
- presseur/euse turaavx spéciaux ;
- trieur/euse de ligne personnalisé ;
- marqueur/euse snas contrôle ;
- magasinier/ère.

Coefficient 130 :

- adie - lvuirer ;
- plieur/euse mains, serviettes de tbale sloen nemors ;
- mécanicien/enne, reprises ;
- visiteur/euse VT ;
- contrôleur/euse entrée, niveau 1 ;
- emballer/euse, contrôleur/euse ;
- préparateur/trice expéditions ;
- laveur/euse mncaihe à laevr aoutumtaqie ;
- essoreur/euse, sécheur/euse ;
- magasinier/ère, contrôleur/euse ;
- mqrueur aevc contrôleur.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie asruse eetmneicffvet de manière hlaielutbe et durable, depuis au mions duex mois consécutifs ou non, au curos des toris dreernis mois, selon les nemors de potdrctiuo de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs pesots de la catégorie, dont duex au mions du ccoenffiiet 130, il srea classé au cceifoeifnt 135 aevc l'appellation : "Agent de prtouicdn spécialisé multipostes", cnifeoefct 135.

4e catégorie. Aegnt de puricoodtn qualifié

Définition : oviruer anayt la cnoinanascse complète du métier, aiqcsue par un véritable antppairsegse ou une faimroton peeosfonilnre pavuont être sanctionnée par un CAP ou aqsiuce par un ptraqiue du métier.

La période d'adaptation nécessaire est de l'ordre de tiros mois.

Coefficient 135 :

- mécanicien/enne, couturier/ère tuos turvaax ;
- préparateur/trice, contrôleur/euse expéditions ;
- contrôleur/euse entrée, naiveu 2 ;
- repasseur/euse 2ème main.

Coefficient 145 :

- laveur/euse minhace cdmnomae menaille ;
- laveur/euse, réglleur ;
- repasseur/euse 1ère main.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie asruse emfceetivfnet de manière hbielulate et durable, depuis au moins de duex mois consécutif ou non, au cours des trios dereinrs mois, selon les nmeors de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs pteoss de la catégorie, dont duex au moins du ciefinoecft 145, il srea classé au ceeionicfft 150 aevc l'appellation : "Agent de prctdouion qualifié multipostes, coefficient 150".

5e catégorie. Anget de pudoorictn heemnautt qualifié

Définition : ourvier asunasrt des opérations hautmenet qualifiées iaipnqumlt des difficultés teeqcuinhs et/ou cimeemolrcas dneavt être combinées, impliquant une lgrae autonomie.

La période d'adaptation est de l'ordre de six mois.

La foiotmarn ianiltie puet être du neaviu du beevrt professionnel

Coefficient 150 :

- cfehuuar lrievur VL ;
- repasseur/euse mian travaux fins.

Coefficient 160 :

- cufuehafr leurivr PL ;
- plisseur/euse soie.

Coefficient 165 :

- anegt de distribution.

Multipostes

Lorsqu'un anegt "multipostes" de la catégorie précédente (K150) assrue en oture ecmnifeftveet de manière habituelle, non pmarennete mias de façon répétée et fréquente, une focitonn de livraison, dans les normes de l'entreprise, il srea classé au cfeenciioft 170 aevc l'appellation : "Agent hemtenaut qualifié multipostes, coefficient 170".

Classification filière entretien

Article - 1. Filière location de linge, blanchisserie industrielle et blanchisserie de détail codes 71.4.A, 93.0.A et 93.0.B pour les activités de blanchisserie

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2006

Préambule

Le pnrnoseel overiur est réparti en 4 catégories :

- A. - Agtnes de pciotruodn 110, 115, 120 ;
- B. - Agnets de pritooucdn spécialisés 125, 130, 135 ;
- C. - Agtnes de pocotuirdn qualifiés 140, 145, 150 ;

D. - Atgens hnetamet qualifiés 155, 160, 165.

Les définitions de chacune de ces catégories sont précisées ci-après.

Cinq préalables doivent être soulevés :

1. On retrouvera, à l'intérieur de chaque catégorie, une "norme" de travaux correspondants. Celle-ci est donnée à titre d'illustration et ne peut être en aucune façon considérée comme exhaustive.

2. La plausibilité est traitée dans chaque catégorie (voir "mémento"). Les représentants ont en effet souhaité tenir compte de l'adaptabilité de certains salariés, et leur technicité se reflète par leur capacité à tenir effectivement, en changeant prudemment au cours d'une période fixée par l'accord, plusieurs des critères définis ci-après.

3. Les critères fondamentaux de classification sont les suivants :

- temps d'adaptation ;
- connaissance et expérience du métier ;
- formation initiale ;
- technicité du poste ;
- amouïté ;
- initiative ;
- responsabilité.

4. L'appellation sur le bulletin de paie se compose du nom, de la catégorie et du coefficient avec les abréviations suivantes :

- A. - Agent de production AP ;
- B. - Agent de production spécialisé APS ;
- C. - Agent de production qualifié APQ ;
- D. - Agent de production haute qualification APHQ.

La lettre M sera ajoutée pour les multipostes.

5. Les sous-signés conviennent qu'en prenant en compte les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tout au plus jusqu'à l'économique, une réunion spécifique réunira les représentants tous les 5 ans afin de vérifier l'actualité de l'accord.

6. Le présent accord devra s'appliquer dans les 5 mois suivant sa signature, soit au plus tard le 30 septembre 2006.

7. Les représentants conviennent que, concernant le processus de négociation

en cours sur ce sujet, ils avaient décidé de poursuivre jusqu'au 31 mars 2006 à l'application des dispositions de la CCIR concernant les classifications, dans les entreprises relevant des régions nouvellement rattachées à la CCIR. Comme prévu des dispositions de l'article 6 ci-dessus, cette mesure est prorogée jusqu'au 30 septembre 2006.

Catégorie A : Agent de production

Définition : ouvrier participant, d'entreprise ou non, à la production, qui exécute des travaux simples nécessitant une attention de l'ordre de 15 jours.

Coefficient 110 : manutentionnaire.

Coefficient 115 :

- fournisseur/euse machine à laver, travail de lavage ;
- engageur/euse machines petites pièces ;
- réceptionnaire PP.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assure éventuellement de manière hiérarchisée et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, depuis au moins 2 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières mois, plusieurs postes de l'ensemble des coefficients de la catégorie, dont 2 au moins de coefficient 115, il sera classé au coefficient 120 avec l'appellation : " agent de production spécialisé ", coef. 120.

Catégorie B : agent de production spécialisé

Définition : ouvrier qui, après une période d'adaptation de l'ordre d'un mois et une formation particulière, exécute des travaux d'une technicité et de méthodes opératoires hiérarchisées de l'entreprise.

Coefficient 125 :

- engageur/euse machines grandes pièces ;
- fournisseur/euse machine à peindre ;
- réparateur patcheur, réparatrice peinture ;
- couture n° 1 ;
- conditionneur/euse sans contrôle ;
- magasinier/ière ;
- réceptionnaire grandes pièces.

Coefficient 130 :

- aide-livreur ;
- plieur/euse mains, stieuteurs de table soignée ;

- mécanicien/enne, rperises ;
 - visiteur/euse VT ;
 - contrôleur/euse entrée, nieavu 1 ;
 - emballer/euse, contrôleur/euse ;
 - préparateur/trice expéditions niaveu 1 ;
 - magasinier/ière, contrôleur/euse.
- Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie assrue eenmifftevcet de manière htluabeile et durable, deupis au minos 2 mios consécutifs ou non au crous des 3 derneris mois, solen les nrmoes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, pirlsuues peosts de la catégorie, dnot 2 au monis de ciefionfctet 130, il srea classé au ccnieiofft 135 aevc l'appellation : " aegnt de ptdoucroun spécialisé mspotelitus ", coef. 135.

Catégorie C : anget de pcruidoton qualifié

Définition : ouirevr aynat la cacninssonae complète du métier, aqsuice par un véritable aisgnspeartpe ou une ftaroomn puavont être sanctionnée par un CAP ou ausiqce par une prqiutae du métier.

La période d'adaptation nécessaire est de l'ordre de 3 mois.

Ceiionfcept 140 :

- mécanicien/iienne, couturier/ière tuos travaux ;
- préparateur/trice, contrôleur/euse naeviu 2 ;
- contrôleur/euse entrée, nvieau 2 ;
- repasseur/euse main.

Cffeceiiont 145 :

- lavage, réglage mahienscs ;
- cuondtie de tneunl de lavage.

Multipostes

Lorsqu'un salarié de cette catégorie aussre efeevcenmtfit de manière htubleiale et durable, diueps au mions 2 mios consécutifs ou non au cours des 3 dreenirs mois, seoln les nmores de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, pluieurss pstoes de la catégorie, dnot 2 au moins de cfcoefeiint 145, il srea classé au coifecfeint 150 aevc l'appellation : " aegnt de portuccion qualifié mtsutoilpes ", coef. 150.

Catégorie D : agent de prduoicotn htaneemut qualifié

Définition : ovruier anusrst des opérations hueeantmt qualifiées ipiqmulnat des difficultés tehcnepius et/ou coemarlecims dveant être combinées, imnuiapqlt une large autonomie.

La période d'adaptation est de l'ordre de 6 mois.

La ftoamrin iinitlae puet être du navieu du beervt professionnel.

Confieciest 155 : caeuffhur lvieurr VL.

Cecfonifeit 160 : cufhuafer lvreieur PL.

Cifoifneect 165 : agent de distribution.

Article - Classification personnel ouvrier 2. Filière pressings, teintureries, laveries codes 93.0A, 93.0B, hors blanchisseries industrielles et de détail

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2006

Préambule

Le pensreol oreivur est réparti en 3 catégories :

- A. - Anegts de portioudcn A1 A2 A3 ;
- B. - Agetns de piorutdoen spécialisés B1, B2, B3, tuos poests ;
- C. - Respaoebnlss de miasgan C1, C2*, C3*.

Les définitions de ccunahe de ces catégories snot précisées ci-après.

Cniq préalables dneoivt être soulevés :

1. Les critères fmutndnaoax de ciolissafcatin snot les sivantus :

- tepms d'adaptation ;
- cscsnoaniane et expérience du métier ;
- ftmaorion iainitle ;
- technicité du ptose ;
- aiuntoome ;
- iiatnviite ;
- responsabilité.

2. L'appellation sur le bieutlln de piae se cmopeorsa du nom et de la catégorie, aevc les abréviations sianvtues :

- A. - Anget de poucdoritrn AP ;
- B. - Aengt de pditrcooun spécialisé APS ;
- C. - Repnlsbsoae de magaisn RM.

La lterte M srea ajoutée puor les multipostes.

3. Les soussignés conviennent qu'en prenant en compte les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tant au plan technique qu'économique, une réunion particulière spécifique réunira les signataires tous les 5 ans afin de vérifier l'actualité de l'accord.

4. Conformément de leurs responsabilités spécifiques, les plaignants rattachés de la catégorie C, échelons C2 et C3 bénéficieront des dispositions EATM de la convention collective.

5. Le présent accord devra s'appliquer dans les 5 mois suivant sa signature, soit au plus tard le 30 septembre 2006.

6. Les signataires rappellent que, tennant compte de la négociation en cours sur ce sujet, ils avaient décidé de reculer jusqu'au 31 mars 2006 à l'application des dispositions concernées les classifications dans les entreprises relevant des régions nouvellement rattachées à la CCIR. Conformément de des dispositions du 5 ci-dessus, cette mesure est prorogée jusqu'au 30 septembre 2006.

Catégorie A : agent de production

Echelon 1 (A1) : agent de production débutant ;

Echelon 2 (A2) : agent de production spécialisé (plus de 6 mois d'ancienneté). Emplois : repasseur, presseur, détacheur machiniste, réceptionniste, emballeur, rouleur ;

Echelon 3 (A3) : agent de production spécialisé multi-emplois permanent : agent assistant technique de manière hebdomadaire et durable, selon les besoins de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie A, échelon 2 ; agent titulaire du CAP professionnel.

Catégorie B : agent de production spécialisé tous postes

Echelon 1 (B1) : agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ; agent d'entretien, maternelle débutant ; chauffeur livreur 3,5 t débutant ; agent titulaire du BP pesonnière ;

Echelon 2 (B2) : agent de production qualifié tous postes ; polyvalent de magasin débutant ; agent d'entretien maternelle confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé ;

Echelon 3 (B3) : responsable de magasin adjoint ; responsable de magasin débutant.

Catégorie C : responsable de magasin

Echelon 1 (C1) : responsable de magasin occupé jusqu'à 4 personnes ETP.

Article - Classification personnel ouvrier Filière pressing et laverie

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Le personnel sera classé en quatre grades :

Agent :

Agent participant à la fabrication, qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une formation ou mise au courant sommaire.

Agent spécialisé :

Agent, qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement particulier, exécute des travaux simples nécessitant une certaine formation préalable ou une certaine expérience du métier et satisfait aux nécessités de production.

Agent qualifié :

Agent ayant la connaissance complète du métier, aisée par un véritable apprentissage ou une formation professionnelle sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle, ou aisée par une expérience du métier, qui exécute les différents travaux qualifiés de ce métier et satisfait aux nécessités de la production.

Agent hautement qualifié :

Agent exécutant les travaux de la plus haute qualité professionnelle, y compris tous les travaux de haute valeur technique.

DTFIIINOIEN :

Agent débutant, manoeuvre, manutentionnaire

CCOEEIIFNT : 100

Agent débutant sans diplôme, ayant 6 mois d'ancienneté

CFIONEIFCET : 115

Agent spécialisé :

- repasseuse, détacheuse, presseur, machiniste.

COFIFEIECNT : 130

Agent spécialisé tous postes :

- polyvalent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ;

- agent entretien, maintenance, débutant ;

- agent service couture, rouleur et services annexes débutant ;

- chauffeur livreur VL de 3,5 T débutant.

CIONIEEFFCT : 135

Agent qualifié tous postes :

- repasseuse, détacheuse, presseur, manutentionnaire 1^{re} main ;

- plnseores pyealntvos qualifiés (travaillant à tuos les ptoses de la réception à la livraison)...

COFCIFIENET : 145

- aegnt entretien, maintenance, confirmé ;

- aengt scrveie couture, rochetue et svierecs annexes, confirmé ;

- cehfuuafv livuerr VL de 3,5 T confirmé.

CFIEEOFNIT : 145

Agent qualifié tuos postes, anjoitd au rensolapbse de magasin

CFINIECFOT : 155

Agent htnmaueet qualifié tuos postes, cauhufefv lvureir PL confirmé

CNIIEOCEFFT : 160

Agent hmneueatt qualifié tuos postes, rssnoalebpe de maagsin débutant

COEFEIFNICT : 165

Rlabesosnpe de msaigan confirmé

CNIFEIOCEFT : 170

Les mnntoies sur le blueltin de piae cpnaomott : l'appellation du groupe, cllee du ptose et le coefficient.

Les ditosipinsos iusses de l'accord du 27 avril 2006 se sutietnubst aux présentes dispositions, à l'exception des diniposisots canennroct le pnresnoel d'entretien, qui retenst inchangées.

Article - Classification personnel ouvrier Rémunération des apprentis

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Il est ajouté à l'annexe Oiurervs :

-deux anxeens n° 1 " Sraalies " ;

-une aennxe n° 2 " Rémunération de l'apprenti ".

Afin de feivasorr le rrueocs à l'apprentissage, la psesiforon s'engage à rémunérer les aernppts à heutuar de 5 % de puls que le barème légal en vigueur, siot à la dtae de la sartgnue de l'accord :

Convention clteilvoce interrégionale

AGE	1re ANENE	2e AENNE	3e AENNE			
Moins de 18 ans	30 %	1 733,49 F	42 %	2 426,88 F	58 %	3 351,41 F
De 18 à 20 ans	46 %	2 658,01 F	54 %	3 120,28 F	70 %	4 044,46 F
21 ans et puls	58 %	3 351,41 F	66 %	3 813,67 F	83 %	4 795,98 F

Barème étendu suos réserve de l'application de l'article D. 117-1 du cdoe du taarivl (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).

Annexe II - Employés, Techniciens et Agents de maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

Article 9

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Cnnraconet les réceptionnaires de magasin, de pnsisreg et de laverie.

On etennd par réceptionnaire de magasin, de prnsiseg et de laverie, les atnegs dnott l'occupation pacpiirnle est la réception, la manutention, l'expédition, la rtttsiueon des pièces confiées par la clientèle et l'encaissement du prix.

Article 10

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Les hurees d'équivalence en usgae dnas la pfoiessorn snot supprimées.

Article 11

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Dnas le cas où, à la dtae d'application du présent article, des pemirs seieanrt utilisées puor adrientte le srilaae de qualification,

le caulcl de celles-ci srea rveu de manière que le saailre fxie siot égal ou supérieur au siarale de qiaiautifocln tuot en mneaiatntnt globalement, au moins, l'ancien saarlie effectif.

Article 12

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Le remplaçant oceansoicnl lorsqu'il s'agit d'un reeneapcmlmt cnnitou de puls d'une journée par semaine, reçoit un complément de saralie qui lui permet d'atteindre pneandt la durée du ranelemcmept au minos le srilaae minmium de qofciatlaiiun de la pesrnoe remplacée.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

La présente axenne de la cootnevinn coceivtllle interrégionale a puor ojebt de compléter en ce qui cnocrene les catégories des employés, des tichennecs et angets de maîtrise, les dioinsitopss de la convntoien collective.

Article 2 - Définitions

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Employés : on entend par "employé", les agents d'exécution travaillant au siège, dans les magasins ou les établissements annexes et n'intervenant pas matériellement de façon visible dans les opérations de production, de contrôle d'entrée et de sortie de livraison, mais exécutant des travaux administratifs comptables, courriers ou autres nécessitant des connaissances théoriques ou particulières pour permettre les fonctions qui leur sont dévolues.

Sont désignés sous le vocable de "débutants" les employés ayant moins de six mois de pratique professionnelle.

Techniciens : sont désignés sous le vocable "techniciens" les agents d'exécution ou de conception qui, habituellement, n'interviennent pas matériellement et qui exécutent suivant les directives d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des travaux d'étude, de recherches, d'analyses ou de synthèse visant à la conception, à la réalisation, à l'amélioration ou au contrôle de la production ou des méthodes. Ils doivent avoir des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques, acquises dans une école, soit par une formation pratique approfondie à la nature, à l'importance et à la technicité des travaux qui leur sont confiés.

Agents de maîtrise : on entend par "agent de maîtrise" un agent intermédiaire ou non et de façon continue ou occasionnelle, chargé de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers, d'employés et éventuellement de techniciens et d'agents de maîtrise subordonnés, dans le respect de la responsabilité d'exécution qui leur incombe.

L'agent de maîtrise doit avoir des connaissances générales professionnelles, théoriques et pratiques acquises soit par un stage approprié, soit par une formation pratique.

La qualification est obtenue soit par la sanction d'un stage, soit par la pratique au sein de l'entreprise.

Article 3 - Promotion

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

La période probatoire qui peut être demandée à un ouvrier en vue d'une promotion dans les catégories des EATM ou à un employé en vue d'une promotion dans les catégories de technicien ou agent de maîtrise ne doit pas dépasser six mois. Les périodes antérieures pendant lesquelles l'intéressé a déjà été amené à occuper un poste ou un agent de maîtrise sont prises en compte dans l'appréciation de cette durée de six mois.

A l'issue de cette période, si l'intéressé est affecté au poste envisagé, le bénéfice consécutif devra lui être notifié et il bénéficiera des avantages de la présente annexe.

Article 4 - Classifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Les employés sont classés en fonction des postes qu'ils occupent et qui sont définis au tableau de classement de la présente annexe. Les agents de maîtrise sont classés selon le tableau joint à la présente annexe. On procédera par analogie en ce qui concerne les techniciens.

Article 5 - Rémunérations

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Le salaire de base des employés, techniciens et agents de maîtrise est déterminé en tenant compte des éléments suivants :

- La classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent ;
- Le salaire horaire de base appliqué au coefficient de 100 qui sera le même que celui prévu dans l'annexe relative au salaire du personnel ;
- L'horaire de travail.

Article 6 - Horaire de travail

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

A. - Employés

L'horaire de travail à prendre en considération est l'horaire hebdomadaire de 39 heures auxquelles s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires majorées conformément à la législation en vigueur.

En cas de réduction de l'horaire de l'entreprise ou d'un département de celle-ci au-dessous de 39 heures, la situation sera examinée au sein de l'entreprise entre la direction et les représentants du personnel intéressé, afin de rechercher les mesures à prendre à l'égard de ce personnel.

Dans toute la mesure du possible, le personnel intéressé devra être occupé pendant 39 heures. A cet effet, les employés occupés les travaux appropriés qui leur sont offerts et l'employeur leur garantira, en contrepartie de ces travaux, leurs salaires basés sur 39 heures, même si les travaux complémentaires sont d'une qualification inférieure.

Dans le cas où une réduction d'horaire ne peut être évitée les salaires basés sur 39 heures seront garantis, sous réserve de clauses ou d'usages plus avantageux, pendant une période de treize semaines par an. Cette période doit être comptée à partir du moment où la réduction de l'horaire des intéressés est devenue effective.

B. - Techniciens et agents de maîtrise

L'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de la

rémunération est l'horaire mesuel de 169 heures (soit 39 heures par semaine) auxquelles s'ajoutent éventuellement les heures supplémentaires majorées conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération basée sur 169 heures est généralement même lorsque l'horaire effectif est inférieur.

Article 7 - Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

Les employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins deux ans de présence acquies pendant un mois la différence de leur salaire effectif moyen des trois mois précédant l'arrêt et les indemnités journalières reçues :

- des obligations de sécurité sociale ;
- du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité correspondante aux versements de l'employeur) ;
- des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

Annexe II Employés, techniciens et agents de maîtrise Avenant du 21 octobre 2024

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

La présente annexe de la convention collective a pour objet de compléter en ce qui concerne les catégories des employés, des techniciens et agents de maîtrise, les dispositions de la convention collective.

Article 2 - Période probatoire

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

La période probatoire qui pourrait être demandée à un ouvrier en vue d'une promotion dans les catégories des EATM ou à un employé en vue d'une promotion dans les catégories de techniciens ou agents de maîtrise ne devra pas dépasser six mois. Les périodes antérieures précèdent l'intéressé a priori été déjà amené à accomplir un technicien ou un agent de maîtrise en raison de la compétence dans l'appréciation de cette durée de six mois.

À l'issue de cette période, si l'intéressé est affecté au poste envisagé, le bénéficiaire correspondant devra lui être notifié et il bénéficiera des avantages de la présente annexe.

Article 3 - Salaire conventionnel

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le salaire de qualification des employés, techniciens et agents de

La période d'un mois prévue ci-dessus sera portée :

- A deux mois pour tous les EATM en cas d'accident de travail (y compris les accidents de trajet) ;
- A deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de cinq ans de présence ;
- A trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de dix ans de présence.

Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

Article 8 - Recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

La durée du préavis est définie à l'article 63.1 des clauses générales en ce qui concerne les ETAM.

Le temps pendant lequel un employé congédié pourra s'absenter pour rechercher un emploi est prévu à l'article 63.6 des clauses générales. En ce qui concerne les techniciens et agents de maîtrise ayant moins de deux années de présence dans l'entreprise, la durée pendant laquelle le technicien ou l'agent de maîtrise pourra s'absenter est portée de 25 à 39 heures.

La maîtrise est déterminée en fonction de certains éléments suivants :
? la classification professionnelle et la hiérarchie afférent ;
? le niveau coté dans l'annuaire attaché au coefficient hiérarchique ;
? l'horaire de travail.

Article 4 - Horaires de travail

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Employés

L'horaire de travail à prendre en considération est l'horaire habituel de 35 heures auquel s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires majorées conformément à la législation en vigueur, à l'article 6.1.2 de la convention collective.

En cas de réduction de l'horaire de l'entreprise ou d'un département de celle-ci au-dessous de 35 heures, la situation sera examinée au sein de l'entreprise entre le directeur et les représentants du personnel intéressés, afin de rechercher les moyens à prendre à l'égard de ce personnel.

Dans toute la mesure du possible, le personnel intéressé devra être occupé pendant 35 heures. À cet effet, les employés affectés aux travaux appropriés qui lueront effectués et l'employeur leur garantira, en contrepartie de ces travaux, leur salaire basé sur 35 heures, même si les travaux complémentaires pour lesquels ils sont affectés sont inférieurs.

Dans le cas où une réduction d'horaire ne pourrait être évitée, les salaires basés sur 35 heures seraient garantis, sous réserve de clauses ou d'usages plus avantageux, pendant une période de quinze jours par an. Cette période doit être comptée à partir du moment où la réduction de l'horaire des intéressés est devenue effective.

Techniciens et agents de maîtrise

L'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de la rémunération est l'horaire mensuel de 151,67 heures (soit 35

hreeus par semaine) aqllueux s'ajoutent éventuellement les hreees supplémentaires majorées conformément à la réglementation en veiuugr à l'article 6.1.2 de la cntoveionn collective.

La rémunération basée sur 151,67 hreees est gratnaie même losqrue l'horaire eettifcf est inférieur.

Article 5 - Indemnisation maladie
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Les employés, tihenicnecs et aegnts de maîtrise anyat au monis duex ans de présence reencovt pdnaet un mios la différence de luer sailrae efiefctf meoynd des toirs mios précédant l'arrêt et les indemnités journalières reçues :

- ? des oagrnmiess de sécurité saicloee ;
- ? du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité caporondnsret aux vrmneteess de l'employeur) ;
- ? des indemnités versées par les tries resopenslabs éventuellement de l'accident ou par lrues assurances.

La période d'un mios prévue ci-dessus srea portée :

- ? à duex mios puor tuos les EATM en cas d'accident de tavairl (y ciormps les aincedcnds de trajet) ;
- ? à duex mios puor les tnciecnchs et atnegs de maîtrise anyat puls de cniq ans de d'ancienneté ;
- ? à tiors mios puor les tcinnhccies et agetns de maîtrise anyat puls de dix ans d'ancienneté.

Si piruules arrêts snot nécessaires au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne puet excéder au toatl les durées fixées ci-dessus.

Article 6 - Préavis
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

La durée du préavis est définie à l'article 5.3.1 des casuels générales en ce qui cnroecne les ETAM.

Le tmpes pdennat luqeel un employé congédié proru s'absenter puor rceechher un empoli est prévu à l'article 5.3.6 des cualess générales.

Article 7 - Heures d'équivalence
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Les heures d'équivalence en usgae dnas la preiosfosn snot supprimées.

Article 8 - Remplacement occasionnel

Annexe II - Employés - Techniciens **Convention collective interrégionale** **du 17 novembre 1997**

Article - Accord sur les classifications du 31 **octobre 1991**

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Préambule

Les snreigtaias de la cvoteinonn ctolilvcee interrégionale ont envisagé, duieps peuuislrs années, un trvaail de rofetne des cnaiaacsfitslios en vueugir dnas la convention.

Un peimrer accord, en dtae du 1er arvil 1989, a été signé ertne la délégation et le sicaydnt CGT-FO, cuir, textile, habillement.

Aalpilcpbe au 1er j Juliet 1989, il cornnece le poneesnrl oiverur de la filière blanchisserie, lreivae industrielles, ltcoiaon de linge.

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le remplaçant occasionnel, lorsqu'il s'agit d'un rpceemalment cntinou de puls d'une journée par semaine, reçoit un complément de sriaale qui lui premet d'atteindre, pendnat la durée du remplacement, au monis le saialre mminuim de quiifolaciatn de la pnrnesoe remplacée.

Article 9 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Les pireats stiaaeinrgs iunqinedt expressément que l'objet du présent aorccd ne jstfiue pas de spécificités d'application duidt aorccd aux ersneiepts en foonticn de luer taille.

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le présent accord est conclcu puor une durée indéterminée. Il enr rtea en vgueiur au leeimadnn de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 11 - Dénonciation et révisions
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le présent acorcd pruroa être dénoncé et révisé dnas les codoiintns prévues par le cdooe du travail.

Article 12 - Dépôt légal et extension
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le présent accord, établi en un nombre siasnufft d'exemplaires, frea l'objet d'une nftiaioitocn à l'ensemble des ontnaorasgiis représentatives, par le secrétariat de la branche, plus srea déposé, conformément aux ditiosonipss du cdooe du trvaail en vue de son extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

L'annexe II « Employés, tniceheicns et ategns de maîtrise » issue de la cnooinevtn coievticle interrégionale du 17 nrvmeboe 1997 est intégralement modifiée puor être dorénavant rédigée conformément aux dspoiniosts qui suivent.

Le domcuent ci-après ctsnitoue une posooitripn de ciaicotsasflin du pesenronl employés-techniciens agntes de maîtrise de l'ensemble des filières, à l'exception de la maîtrise répartie en duex filières : lcootain bisreianschle ieldtunrlsie ; blnrshesiiaee lvierae non iltsdeilruens nttgoyae à sec.

Il est rappelé :

1° Que le peonsnrel est réparti en qautre geropus :

- du cfniecioeft 120 au cfieiecfnot 290 ;

- les définitions de chcuane de ces catégories snot précisées ci-après ;

2° Qu'on retrouvera, à l'intérieur de cuaqhe catégorie, une "nomenclature" des postes. Celle-ci ne puet être en acunue façon considérée cmme evuatxshie ;

3° Que les critères ftunnaeaomdx de cioiafsaicstln snot les

stinvuas :

- temps d'adaptation ;
- connaissances et expérience du métier ;
- formation initiale ;
- technicité du poste ;
- autonomie ;
- itinéraire ;
- responsabilité ;

4° Que les soussignés conviennent qu'en présence en ce point les probabilités d'évolution de la profession et des métiers y afférents, tant au plan conjoncturel qu'économique, une réunion particulière spécifique réunira les représentants des deux parties afin de vérifier l'actualité de l'accord ;

5° Que compte tenu d'une part de la philosophie générale du système (cf. point 3 ci-dessus) et de l'accroissement de la complexité des tâches confiées par l'accord, l'article 7 de la CICR devenu sans objet est supprimé.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 11.1 de la CCIR.

Article - Définition des catégories employés-techniciens

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Catégorie 1 : 120-130 :

Employé dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes détaillées des tâches aisées et élémentaires (écriture, reproduction, classement, dactylographie...).

Période d'adaptation de l'ordre de quinze jours.

Catégorie 2 : 140-150-155 :

Employé dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes détaillées, des tâches assez simples, nécessitant une certaine autonomie.

Le temps d'adaptation est de l'ordre d'un mois.

Catégorie 3 : 160-170-180 :

Employé ou technicien dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes générales des tâches administratives, techniques et commerciales, simples et complémentaires, selon une tâche connue.

Le temps d'adaptation est de l'ordre de deux mois.

Catégorie 4 : 190-200-210 :

Employé ou technicien dont l'activité consiste à exécuter à partir de consignes succinctes des tâches administratives, techniques et diverses, selon une tâche connue avec une large autonomie.

Le temps d'adaptation est de l'ordre de trois mois.

Catégorie 5 : 230-250-270-290 :

Employés ou techniciens dont l'activité consiste à exécuter à partir d'instructions très générales des travaux administratifs, techniques, commerciaux ou de gestion, nécessitant une large autonomie, la réalisation de plusieurs opérations, ainsi qu'une certaine maîtrise du métier.

Le temps d'adaptation est de l'ordre de six mois.

Note : Par "temps d'adaptation" les parties définissent le temps au cours duquel un salarié, bénéficiant de la formation nécessaire, est à même de tenir complètement son poste dans les conditions normales de travail et de qualité. Le coefficient est attribué dès l'affectation au poste.

Article - Employés techniciens

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

1re catégorie

Coefficient 120 :

- employé de bureau.

Coefficient 130 :

- employé de bureau dactylographe ;

- opératrice de saisie.

2e catégorie

Coefficient 140 :

- sténodactylo premier échelon ;

- secrétaire ;

- aide-comptable premier échelon.

Coefficient 150 :

- standardiste-hôtesse ;

- aide-comptable, échelon 2 ;

- sténodactylo, échelon 2.

Cfnoeicfit 155 :

- standardiste-hôtesse téléxiste.
- 3e catégorie

Ciecoefficient 160 :

- sténodactylo correspondancière ;
- employée comptabilité paie, échelon 1.

Ceicnfeifot 170 :

- pupitreux, échelon 1.

Ciocfeenfit 130 :

- pupitreux, échelon 2 ;
 - attaché criammoecf débutant.
- 4e catégorie

Cfcenefiit 190 :

- secrétaire sténodactylo ;
- employée comptabilité paie, échelon 2.

Cnieficfoet 200 :

- secrétaire de direction, naeivu 1 ;
- attaché ceroacimml confirmé.

Cofcfeieit 210 :

- acheteur, échelon 1 ;
 - cotmlapbe ;
 - secrétaire-assistante.
- 5e catégorie

Cfeicfieont 230 :

- secrétaire de direction, neviau 2 ;
- rpbslanoese de bureau, échelon 1 ;
- tcneeichin études, échelon 1 ;
- techeniicn méthodes, échelon 1.

Cnoeecffiit 250 :

- raolsnpbese sivcre comptabilité débutant ;
- rssaelpnobe srcveie cmaroiceml débutant ;
- anatysle programmeur, échelon 1 ;
- atnsasstie de direction, échelon 1 ;
- acheteur, échelon 2.

Cfcneieoft 270 :

- raopslbesne sivcere comptabilité ;
- raeobnpslse sivcree cmmeciraol ;
- anayltse programmeur, échelon 2 ;
- infirmière du tiavral DE ;
- theenciicn études, échelon 2 ;
- tnechiiecn méthodes, échelon 2 ;
- asitntssae direction, échelon 2.

Ccnifeefoit 290 :

- infirmière du tavairl DE après un an ;
- cehf de sevracie ciameocrml ;
- cehf de srievce comptabilité.
- activité ;
- qualité pnorifloseslene ;
- faoitmron ;
- communication.

Fonction production

Responsabilité de la pcoidorun en qualité, quantité et délais.

Fonction matériel

Suivi de la msie au point, de la bnone mrahce et de la bnnoe utsolliiatn du matériel.

Participation au choix et à l'implantation des navoeux matériels

Annexe II - Classification Agents de Maîtrise Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Missions spécifiques des AM

Fonction personnel

Responsabilité du pnreoensl sur lequel ils eeecxrnt luer
condenmmeamt :

- dipsniclie ;
- sécurité ;

et équipements.

I. - Filière lotocian de linge. - Bceisnrhliase industrielle

Chef d'équipe 1 : ciifenfeoct 210.

Chef d'équipe 2 : cfeceniioft 230.

Contremaître, échelon 1 : cnoeifciet 250.

Contremaître, échelon 2 : ciiofnfecet 260.

Chef d'atelier, échelon 1 : ceceoinffit 270.

Chef d'atelier, échelon 2 : coniiifeefct 290.

Définitions

Définition générale :

Les aetngs de maîtrise ont puor misoisn enelsesilte l'encadrement, l'animation et le cndmoenammet des salariés placés suos ses ordres.

Ils auesrnt également le contrôle de l'exécution du travail.

Cette misison s'exerce naomtneft dnas les fctoinos svaiunets :

Chefs d'équipe :

- 1er échelon : aegnt de maîtrise exerçant sa fonction, siot dueips mnios d'un an, siot qullee que siot son ancienneté, sur des ouvris classés aux catégories 1, 2 et 3 ;

- 2e échelon : agnet de maîtrise exerçant sa fotoncin dueips puls d'un an et degianirt au mnois dix oevrruis dnot ciraetns snot classés au-delà de la 3e catégorie.

Contremaître :

- 1er échelon : anegt de maîtrise, dnot la fontcoïn eelsnlsitee cstsoine siot à cooenndorr l'activité de deux chfs d'équipe, siot à exrceer sa msiosn sur au mnois toris seconits différentes ;

- 2e échelon : agnet de maîtrise, dnot la foocnitn eleslntisee ctinose siot à conroneodr l'activité de tris chfs d'équipe, siot à erexcer sa mossiin sur au mions qutare secoitns différentes.

Chef d'atelier, échelon 1 :

Agent de maîtrise dnot la fioocntn eslsetlinee cssonite à aimenr et cerdnooonr l'activité de l'ensemble des agtens de maîtrise de son secteur.

Chef d'atelier, échelon 2 :

Agent de maîtrise dnot la fncotoin elsneistlee est iqtduenie au cas précédent et qui, en orute :

- a une expérience du pstoe d'au mions un an ;

Annexe III - Ingénieurs et Cadres Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

La présente anexe de la cnovoentn colcetvlie interrégionale a puor obejt de compléter, en ce qui cncerne la catégorie des ingénieurs et cdears les dspinotiisos de la coiotnven du 1er jielult 1970.

- edandre au muiinmm cnuqtaine prenosnes ;

- a la responsabilité complète de la production.

II. - Filière bhrscsnieiale laverie. - Psniersg

A. - Définitions :

Définition générale :

Les aegtns de maîtrise ont puor miisson eenetsillse l'encadrement, l'animation et le cnnemmdoemat des salariés placés suos lreus ordres.

Ils anerusst également le contrôle de l'exécution du travail.

Cette misiosn s'exerce nmmanoett dnas les finoctons snuvieats :

Chef d'équipe :

Agent de maîtrise anayt suos ses orders un ou psleuris salariés classés dnas les catégories 1 à 5.

Contremaître :

Agent de maîtrise aanyt suos ses oredrs siot puusriles cefhs d'équipe, siot un grand normbe de salariés renstsarot de l'ensemble des coefficients.

Agent de maîtrise d'entretien :

Responsable de l'entretien de l'ensemble de l'unité.

B. - Fincotons

Chef d'équipe, grpuoe 1, ceniecfioft 160 :

Agent de maîtrise anayt suos ses orders un à tiors salariés.

Chef d'équipe, grpoue 2, cnieeciofft 180 :

Agent de maîtrise anayt suos ses odrers puls de toris salariés.

Contremaître, gporue 1, cefefcinoit 210 :

Agent de maîtrise aynat suos ses orders un ou psliuues cefhs d'équipes ou un nobrme de salariés crnodanprseot à un miimunm de qznuie pnesores de l'ensemble des coefficients.

Contremaître, groupe 2, cefnficoeit 250 :

Agent de maîtrise ayant suos ses orreds pleiusrus cefhs d'équipes ou un nbmroe de salariés cepodnsrnraot à un mmiunim de tntree pereonsns de l'ensemble des coefficients.

Agent de maîtrise d'entretien, cfeoinfciet 270 :

Responsable de l'entretien de l'ensemble de l'unité ou de purilsues unités.

Article 2 - Définitions

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Puor l'application de la présente axenne snot considérés comme ingénieurs et craeds les corlrbotaeus exerçant des fntcooins dnas lselqeules ils menettt en oreuve des coascnisnaes résultant d'une fmoatroun technique, administrative, juridique, ceramcmoile ou financière constatée généralement par un diplôme tel que prévu à l'article 3 ci-dessous ou aciusqe par l'expérience prlseonnele et rnuoecne équivalente. Ils eexrenct par délégation de l'employeur un cmmeenomadit sur des crrlrbotaous de tutoe nature. Dnas citneras cas, toutefois, ils pnvueet ne pas eexcerr ces fctnioons de cndmmemneotat (ingénieurs d'études et de recherches, cfehs de contentieux, etc.).

En règle générale, ils ont dans la limite de leurs fonctions un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions les initiatives et les responsabilités qui en découlent en ayant néanmoins à connaître le plan de travail et s'il y a lieu à le modifier.

Ne sont pas visés les salariés occupant une fonction spécialisée aux catégories employés, techniciens et agents de maîtrise même s'ils bénéficient de la convention collective de référence et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni les cadres bénéficiant d'un statut spécial à leur profession.

Article 3 - Assimilation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

La présente annexe s'applique également aux salariés titulaires de l'un des diplômes suivants, débutant dans leur carrière et engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre telle qu'elle est définie à l'article 2 ci-dessus, même s'ils ne la remplissent pas immédiatement :

- ingénieurs diplômés dans les termes de la loi ;
- carultbaeoros tiuterlas de l'un des diplômes suivants :

Ecole des hautes études commerciales, institut d'études partielles de l'université de Paris et instituts analogues, écoles supérieures de commerce reconnues par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut d'études de Paris), école de haut ingénieur (institut d'études de Paris), école de haut ingénieur (institut d'études de Paris), écoles de filles, agrégations, doctorats, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Article 4 - Classification

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Les ingénieurs et cadres sont classés en trois positions :

- position I : ingénieurs et cadres débutants ;
- position II : ingénieurs et cadres sans responsabilité de commandement ;
- position III : ingénieurs et cadres de commandement.

Position I. - Ingénieurs et cadres débutants.

Les ingénieurs et cadres diplômés qui sont placés en position I jusqu'au moment où leur fonction peut être considérée comme active et leur permet d'accéder aux positions II ou III, réserve faite bien entendu des promotions au choix.

Il en sera de même des affectations pour des raisons de la catégorie des ingénieurs et cadres.

La position I comprend trois échelons entre lesquels se répartissent les ingénieurs et cadres débutants en tenant compte de l'ancienneté dans la fonction : I A K 300, I B K 320, I G K 340.

La présence dans chaque échelon de la position I ne peut excéder trois années.

Position II. - Ingénieurs et cadres sans responsabilité de commandement.

Les ingénieurs et cadres de cette position sont répartis en trois classes :

Position II A (K 350) : cadre ou ingénieur ayant obtenu un diplôme ou ayant exercé une fonction pour laquelle cette fonction cotitue généralement l'avancement de sa carrière.

Position II B (K 370) : ingénieur ou cadre possédant l'un des diplômes prévus à l'article 3 et dont la fonction n'est qu'accidentellement une fonction de commandement.

Position II C (K 400) : ingénieur ou cadre destiné, en principe à une promotion ultérieure suivant les besoins et les possibilités de l'exploitation, attaché à des postes de commandement en vue d'aider les titulaires mais n'assurant pas de responsabilités de commandement.

Position III. - Ingénieurs et cadres de commandement.

Les ingénieurs et cadres de cette position sont répartis en trois échelons :

Position III A (K 400) : ingénieur ou cadre ayant exercé des fonctions de commandement dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son chef qui, dans les petites entreprises peut être le chef même de l'entreprise.

Position III B (K 500) : ingénieur ou cadre possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques exigées par ses fonctions. Il prend dans leur accomplissement les initiatives et les responsabilités qui en découlent en suscitant, organisant et contrôlant le travail de ses subordonnés.

Un poste de ce grade n'existe que si la valeur technique qu'il suppose est exigée par la nature ou l'importance de l'entreprise.

Position III C (K 600) : l'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par son importance et par la nécessité d'une promotion et de services. L'ingénieur ou le cadre de cette position a généralement le commandement sur plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes. L'occupation de ce poste entraîne les plus larges initiatives et responsabilités.

Article 5 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

La durée de la période d'essai des ingénieurs et cadres est fixée à

tiros mois.

La résiliation du contrat peut s'opérer sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties sans aucun préavis pendant la première moitié de la période d'essai et en revanche un préavis de quinze jours prendra la seconde moitié de la période. A l'expiration de la période d'essai l'embauchage devient définitif.

Article 6 - Appointements

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Les appointements fixés selon le barème joint à la présente annexe s'entendent pour 169 heures de travail par mois (ou 39 heures par semaine).

La durée du travail, 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois, s'applique aux cadres. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire normal de travail des établissements, usines, ateliers, entrepôts ou bureaux auxquels ils appartiennent.

Les aménagements des cadres sont des aménagements de nature personnelle qui ne viennent pas en fonction de leur hiérarchie personnelle. Ils incluent notamment les vacations dues à des heures supplémentaires onscelcoenias ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement ou le service, ou les autres qu'ils dirigent. L'horaire forfaitaire sur lequel est basée la rémunération sera indiqué dans la lettre d'engagement adressée à l'ingénieur ou au cadre embauché. En tout état de cause des dispositions de l'article L. 212-5-1 s'appliqueront (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 10 août 1998, art. 1er).*

Article 7 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

En dehors des congés payés prévus au titre IX de la convention collective les ingénieurs et cadres auront droit à un congé supplémentaire qui, pour douze mois de travail effectif, sera de :

- 3 jours après 5 ans de fonction dans l'entreprise ;
- 6 jours après 10 ans de fonction dans l'entreprise.

Article 8 - Effets de la maladie, de l'accident ou de la maternité

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord national inoposable du 10 décembre 1977.

En cas d'arrêt de travail dû à une maladie ou à une maternité ou à un accident, les ingénieurs et cadres auront au moins un an de fonction, recevront pendant deux mois la différence entre leur salaire effectif et les indemnités journalières reçues :

- des indemnités de sécurité sociale ;

- du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la selue quotité versée au versement aux versements de l'employeur) ;

- des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

La période gataire sera portée à trois mois à partir de cinq ans de fonction dans l'entreprise. Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

Article 9 - Temps pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Durant le préavis fixé à l'article 6.1 des conditions générales, les ingénieurs et cadres congédiés pourront bénéficier de 60 heures payées pour rechercher un nouvel emploi. Pour les ingénieurs et cadres congédiés âgés de plus de 50 ans au jour du licenciement, le temps payé pour rechercher un nouvel emploi sera de 80 heures.

Article 10 - Préavis

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Tout licenciement doit être notifié à l'intéressé et confirmé par pli recommandé avec accusé de réception, dans le respect de la procédure prévue par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Article 11 - Indemnité de congédiement

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Il est alloué à l'ingénieur ou au cadre congédié au bout de deux ans de présence dans l'entreprise sauf en cas de faute grave une indemnité distincte du préavis et calculée sur la base d'un cinquième de mois par année de présence sans pouvoir dépasser six mois du salaire moyen de la dernière année de travail. Cette indemnité se substitue à l'indemnité légale de licenciement.

Article 12 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

La mise à la retraite à partir de 60 ans n'est pas considérée comme un licenciement sous réserve que :

- l'ingénieur ou cadre ait cotisé le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier de la retraite à taux plein ;

- l'employeur ait prévenu l'ingénieur ou le cadre mis à la retraite au moins trois mois à l'avance. De même l'ingénieur ou le cadre désirant prendre sa retraite à partir de 60 ans doit en aviser son employeur au moins deux mois avant la date qu'il a prévue pour son départ. L'ingénieur ou le cadre prendra sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 60

ans, reçoit une aciaoltoln de fin de carrière égale à un cinquième de mios par année de présence snas poovuir dépasser six mios du siaalre meoynd de la dernière année de travail.

Ctete indemnité se sbutsutie à l'indemnité de lmencicneeit prévue à l'article ci-dessus.

Annexe III Ingénieurs et cadres Avenant du 21 octobre 2024

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

La présente axenne de la cootievnnn cvtlcoele a puor oebjt de compléter, en ce qui ccnorene la catégorie des ingénieurs et cadres, les diisoionpsts de la ceonvitonn collective.

Article 2 - Horaire de travail

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Hormis puor les craeds bénéficiant du firaoft juor (cf. aroccd du 17 décembre 2020 en aennxe de la cveotnnoin collective), l'horaire de tiraval à pndrere en considération puor le calcul de la rémunération est l'horaire menuesl de 151,67 herues (soit 35 hueres par semaine) aequlxuels s'ajoutent éventuellement les hreeus supplémentaires majorées conformément à la réglementation en veigur à l'article 6.1.2 de la cinvtoeenn collective.

La rémunération basée sur 151,67 hereus est grantaie même lroquse l'horaire efefctif est inférieur.

Article 3 - Congé supplémentaire

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

En dhroes des congés payés prévus au criphate IX de la cntvoenoin clelvcotie les ingénieurs et cerads anorut diort à un congé supplémentaire qui, puor duoze mios de tiaravl effectif, srea de :

? 3 jruos après 5 ans de fcntioon dnas l'entreprise ;

? 6 jours après 10 ans de fioonctn dnas l'entreprise.

Article 4 - Indemnisation maladie

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

En cas d'arrêt de tvraial dû à une mdliaae ou à une maternité ou à un accident, les ingénieurs et cedras aaynt au mnios un an de fonction, rveoenct pdeannt duex mios la différence ertne luer salraie eetiffct et les indemnités journalières reçues :

? des osgnaremis de sécurité slaocie ;

? du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité coernaodpnrst aux veretemnss de l'employeur) ;

? des indemnités versées par les teris rselosnbepas éventuellement de l'accident ou par luers assurances.

Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles

Article 13 - Retraite des cadres

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1997

Les ingénieurs et cadres bénéficiaires de la présente annexe, bénéficient de dorit du régime de rrtiatee et de prévoyance institué par la cinteonovnn cetlvcoile notnalaaie du 14 mras 1947.

La période gitarane srea portée à tiors mios à pirtar de cniq ans de ftocionn dnas l'entreprise. Si puiuresls arrêts snot nécessaires au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne puet excéder au ttaol les durées fixées ci-dessus.

Article 5 - Heures pour recherche d'emploi

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Pour les ingénieurs et crades congédiés âgés de puls de 50 ans au juor du licenciement, le temps payé puor rehheecrcr un nevoud emopli srea de 80 heures.

Article 6 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Les preiats sanitgiraes iieunqdnt expressément que l'objet du présent accrod ne jitfiuse pas de spécificités d'application dduit arccod aux enprestreis en ftcooinn de luer taille.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le présent arccod est cnlocu puor une durée indéterminée. Il enerrta en vuiuger au leedanmin de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 - Dénonciation et révisions

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le présent acrcod proura être dénoncé et révisé dnas les cniotdois prévues par le cdoe du travail.

Article 9 - Dépôt légal et extension

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

Le présent accord, établi en un nbmore sfaunisft d'exemplaires, frea l'objet d'une noaittfociin à l'ensemble des oaosniranigts représentatives, par le secrétariat de la branche, plus srea déposé, conformément aux distposiions du cdoe du tavaral en vue de son extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2025

L'annexe III « Ingénieurs et ceadrs » iusse de la cotnieovnn cllicteove interrégionale du 17 nmvrbeoe 1997 est intégralement modifiée puor être dorénavant rédigée conformément aux diotsiiponss qui suivent.

Signataires	
Patrons signataires	Conseil français de l'entretien des textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale Fcroe ouvrière des cuirs, textiles, habeenmlilt ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération française des stdacnyis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

La France connaît, chacun le sait, depuis longtemps, une situation chueuemiornqt négative en matière d'emploi. Puls que le résultat d'une crise pnmreuet conjoncturelle, elle est de nature structurelle.

C'est dans ce contexte général que s'inscrit la situation de la famille pnoelissfnroee de l'entretien des textiles.

Celle-ci, on le sait, est composée de deux branches pnerliaics :

une activité artisanale et de proximité : ensembles pressings, blanchisseries, laveries, teintureries, une activité industrielle :

blanchisseries industrielles.

Aujourd'hui encore, elles présentent la particularité d'être créatrices d'emplois durables et de posséder une évolution de carrière possible à des professions au départ peu qualifiées. Comme tneu de ce qui précède, ce point est à porter à l'actif de ces deux activités. Il sera renforcé dans le cadre de l'application du présent accord en passant par le développement de la formation professionnelle.

L'une et l'autre sont confrontées au contexte ci-dessus, mais chacune dans des conditions spécifiques :

L'activité de proximité doit faire face, pour le moins, à trois problèmes majeurs : d'une part, le changement d'habitudes de consommation des consommateurs, qui entraîne un recul du chiffre d'affaires fréquent à ses services, d'autre part la concurrence du "discount", enfin, pour les magasins implantés dans les zones commerciales des grandes surfaces, le respect des règles de concurrence très contraignantes, singulièrement en termes d'amplitude d'horaires d'ouverture. Elle est composée de petites unités, employant deux à cinq salariés, elle se trouve par ailleurs confrontée, pour ce qui concerne les modalités concrètes de mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail, à une problématique complexe.

Parallèlement, l'activité industrielle, dont les principaux clients sont l'hôtellerie-restauration et le secteur hospitalier, pour le moins plat, et l'industrie pour les vêtements de travail, subit de plein fouet à la fois les conséquences de la situation économique et financière de ses clients, dont la politique d'achats entraîne une inflation des prix, la saisonnalité de leurs activités souvent, et, très directement, la réalité de la situation de l'emploi qui se traduit, forcément, en termes de volume sur le marché potentiel.

Par la nature même de leurs activités, les entreprises de la branche, dont le secteur est le métier, ne peuvent se développer, et par là même jouer le rôle qui est le leur en matière d'emploi que si elles arrivent à leurs clients une véritable valeur ajoutée, c'est-à-dire une capacité à réagir, en temps et en heures, en qualité et en prix, à leurs demandes.

La loi du 13 juin 1998 peut être un outil pour la création d'emplois dans la profession. Mais les entreprises ne peuvent pas perdre de vue d'alléger leurs coûts de production. Si elles étaient contraintes à le faire, elles perdraient leur compétitivité, avec des conséquences négatives pour l'emploi. Les aides financières octroyées dans le cadre de la loi sont un appui pour maintenir la compétitivité des entreprises et développer une politique sociale de progrès.

La réduction de la durée du travail ne pourra, éventuellement, être créatrice d'emplois que si elle s'accompagne, en collaboration avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, de véritables possibilités d'aménagement du temps de travail, qui, avec la formation professionnelle, est l'une des réponses aux impératifs de compétitivité et de réactivité évoquées ci-dessus.

Conscients de ces enjeux, le syndicat français de l'entretien des textiles et les organisations d'employeurs s'engagent au présent accord à créer ensemble les conditions de

développement de la profession, dans le respect du droit des personnes, dans le souci de l'équité professionnelle et de la loyauté de la concurrence. C'est pourquoi elles souhaitent que cet accord s'inscrive dans la perspective de la négociation d'une convention collective nationale. Elles conviennent d'en engager le processus en 1999.

Dans le même ordre d'idées, elles souhaitent que se développe, dans la profession, la formation professionnelle initiale par l'aménagement du temps de travail et conduisant à l'élévation des compétences et des qualifications des salariés. Cette formation professionnelle doit être considérée comme répondant aux objectifs de la politique de l'emploi et de l'appui financier dans le cadre de l'engagement de développement de la formation.

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités que les partenaires font leurs. C'est pourquoi ils se réjouissent de l'accord national interprofessionnel relatif à l'ARPE, négocié ce dispositif pour l'année 1999, et souhaitent que celui-ci soit confirmé dans les années à venir. Pour ce qui les concerne, les partenaires conviennent de se rencontrer et de travailler ensemble en 1999 pour en examiner conjointement les conditions d'application au sein de la profession.

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes, ne pourront être atteints que si le cadre conventionnel ne permet, dans le respect des droits des salariés, la mise en place de formes nouvelles d'organisation du travail, visant à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et à celle des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Les parties signataires, prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon le cas) en créant un dispositif visant à développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés des entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français ;

- ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0.A ;

- et/ou ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0.B.

Compte tenu des différences de conditions constatées, pour des métiers identiques, et notamment pour le personnel des pressings, dans les différentes entreprises collectives, les parties conviennent que, pour accéder au bénéfice des aides complémentaires prévues par la loi du 13 juin 1998 précitée, il faut être déclaré par "personnel ouvrier", soit toute personne classée dans cette catégorie, soit toute personne qui bien que classée dans la catégorie "employés" appartient à la profession (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).*

Article - Examen des possibilités de mise en œuvre d'aménagement-réduction de la

durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Les pitreas seiragiatns entendent, par le présent acorcd et dnas le rescept de la loi précitée du 13 jiun 1998, ietcinr les eepnsnrets à étudier les possibilités de msie en ouevre d'une réduction evfficete du tpems de taavril eftcieff adaptée à luer stuoiain spécifique, à l'amélioration de luer capacité concurrentielle, et anayt des efftes poitsifs sur l'emploi.

Par "temps de tarvail effectif", eells entendent, conformément à la loi, le tpmes penndat lueqel le salarié est à la dspiiisioon de son elmopeyur et diot se comfenorr à ses dercietivs snas pvoieur vaueqr lirebment à des ocipctaonus personnelles.

Lros de cet examen, denvort être psries en cmpote les conséquences de la réduction eviceffte du tpems de tairavl sur :

- les cdiointons de traivl et de rémunération des salariés ;
- la compétitivité de l'entreprise, nonmmetat au rrgaed des ononariigtsas spécifiques de ses clentis et à cluei de la conurcree ;
- le développement de l'emploi et la litatomiin de la précarité ;
- les ctitaornns spécifiques liées au crcomeme de proximité en petetis unités de travail.

Cet examen, à meenr dnas le cdrae d'un duiolgae socail constructif, en cirootncetan aevc les ooaiairgtnnss scidlaney et les inasectns représentatives du personnel, diot nntoemamt pertor sur les femors d'organisation du tiarval répondant à la fios aux boienss des salariés et aux exeicegns du développement de l'entreprise, et aaynt des eeffts psotfiis sur l'emploi et sur les ctioonidns de travail.

Article - Options envisageables

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

La diversité des snatoiius des différentes activités décrites ci-dessus ilpquie une pluralité des teyps d'organisation du tviaal mis en oevrue par les ertsniereps de l'entretien des textiles. Elels fnot aeppl à des technologies, des procédés différentes. Les marchés sur leesulqs elels intevrnenneit snot également variés, les ctanniotres imposées par lrues clnetis aussi, ce qui n'est pas snas ideccnnie sur les heirroas de travail, différents sloen les types d'entreprises, et solen les finntoocs et les misnsios des salariés.

C'est puuoqroi les ptaeris sanieiragts considèrent qu'il est préférable puor l'emploi de privilégier les démarches vlotieraos et négociées au naiveu des etesnrirpes ou des établissements, aifn de mrtee en pacle les siotunls les puls adaptées.

Dans le cdare des dsitopifiss d'aménagement-réduction du tpems de travail, les pairrets sgtriiiaanes considèrent qu'il rveeint à chuqae erteispnre d'examiner, au cas par cas, la msie en ovruée des fmeors d'aménagement-réduction du tpems de taviarl pramtentet d'adapter les hrareios aux nécessités ietilldsuerns et de siercve pporres à caqhue entreprise, dnas les coiotndnis prévues par le cdoe du tirvaal et précisées par des dsntoisoiips covtonnelneeins et le présent accord.

Cet eamexn coduinra caneirts établissements ou epernsties à enretr dnas le dtssopiif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 qui inidut une réduction ssbleine du tepms de tiaravl et cmtpoore des aieds financières, otiul srnveat d'appui à la création d'emplois - ou à luer ciadoltnoosin dnas les etsnrireeps en difficulté - au ressjmaiunenet de la pyamdire des âges, à la ltmiation de la précarité, et à la compétitivité qui premet une piituoqre srlaailae appropriée et un aeemcirsncot de l'emploi.

En tuot état de cause, les prietas sgeraiaits du présent accrd itvennit à reheechrcr au niaveu des ertprineses les meleuleirs sitnouos puor l'emploi, puor le développement de la compétitivité des enrrepiests et à créer asnii les coindnotis puor que la réduction du tmeps de triaval pussie se réaliser snas niure au pioovur d'achat des salariés.

Tous les ptroejs et iitvitiaens de réduction du tmeps de taavril dniveot firae l'objet d'une négociation, conformément à la loi du 13 jiun 1998.

Article - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

La réduction de la durée légale du taavril de 39 heerus à 35 hruees iudint une réduction très itaoptnme du nborme d'heures " nemrolas " pounavt être travaillées dnas l'année.

Or, la ciooitndn ilubnraoontcne du développement de l'emploi dnas une posesoirfn dnot le secvire est le métier est la capacité des esprrneiets à réagir et à s'adapter aux beoisns de luers clients, qui eux assui meetntt en pcate de nilleuevs fmeros d'organisation du tepms de travail.

C'est pouqroi les petiras seartiagins cnienovnnnet que dnas les etnirsreeps ou établissements de la psfsrooien le cnintneogt aeunnl d'heures supplémentaires srea porté, à cometpr de la msie en orveue eeviftcfe de l'accord :

-à 130 herues par an et par salarié puor les enrresriptes ne puqntriat pas d'accord de mlaotioudn ;

-à 110 hruees par an et par salarié puor les ertpenisres ptaauqint un arcod de modulation. Ctopme tneu de la siaution spécifique des entreprises, il puet être dérogé à ctete diioistospn par accrd d'entreprise ou d'établissement, dnas la lmiite de 130 heures.

Un blian de l'utilisation du conntignet d'heures supplémentaires srea réalisé trimestriellement, dnas les codontiins prévues par la loi, de manière à bein maîtriser luer limitation, à crvenoser luer caractère exceptionnel, aifn de rrcioier en priorité à l'embauche.

Les hurees supplémentaires srneot rémunérées au tuax prévu par la loi. Eells prouont également, par arcodcd entre l'entreprise ou l'établissement et les salariés concernés, être récupérées, dnas les mêmes cotidionns de majoration, suos réserve, dnas les ereinpretss pourves de délégués syndicaux, d'un aorccd d'entreprise négocié et cclonu conformément à l'article L. 132-19 du cdoe du taviarl et, dnas les autres, de la non-opposition du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Article - Personnel à temps partiel

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Pour les salariés à tpems prtieal sreont recherchées, d'un cmmuon aorccd au cas par cas, en ftoiocnn des possibilités de l'entreprise et des shtaious du salarié, les sliuonots les puls appropriées :

passage à tmeps plein, mtnieian de la durée contractuelle, absaemient de la durée ctaltecurlnoe dnas les mêmes pioprtoons que cleees acbeippalls aux salariés à tmeps plein. Dnas ce cas, la réduction du tmeps de tarival srea réalisée dnas les mêmes cnntiioods que clees rneeetus puor les salariés à tmeps plein.

Pour les mêmes raisons, les salariés bénéficient de la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de recourir aux heures complémentaires, sous la réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent bénéficier des possibilités d'embauche prévues par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en passant au temps plein (1).

Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours ouvrables, ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles(1).

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Lorsque la journée de travail est supérieure à 2 heures, une pause est possible. Dans certaines cas spécifiques, cette interruption peut être d'une durée de 4 heures par accord d'entreprise, dans les entreprises de plus de 20 salariés et de 6 heures dans les entreprises de 20 salariés et moins (2).

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, notamment aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Article - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

L'objectif des négociations est que soient trouvées, dans les entreprises concluant un accord de négociation de réduction-organisation du temps de travail, des solutions qui permettent de bénéficier aux salariés de l'encadrement des fonctions de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Dans cet esprit, il est convenu que toute réduction du temps de travail soit mise en œuvre sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos, unités de mesure mieux adaptées aux fonctions d'encadrement que les semaines de repos du temps de travail en heures (1).

Forfait avec référence à un horaire précis (2) :

Les parités professionnelles conviennent que le personnel d'encadrement qui recourt à un horaire supérieur à la durée légale du travail devienne bénéficiaire d'aménagements particuliers accordés en matière de temps de repos, forme que les parités professionnelles ont le droit de privilégier, sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Forfait sans référence à un horaire précis (2) :

Les métiers du service, caractérisés par l'adaptabilité, la réactivité aux besoins des clients, impliquent de la part des cadres une grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. La formule ci-dessous, en complément des dispositions avec horaire précis, vise à répondre à ces besoins de travail qui ne permettent pas de contrôler les horaires.

Le contrat de travail ou son avenant prévoient la autonomie de travail spécifique instituée par le présent accord, qui définit la fonction qui confère l'autonomie dans le travail et l'organisation du temps de travail et dont dépend le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié concerné n'est pas soumis à un horaire précis.

Ce type de travail ne peut être convenu qu'avec des salariés dont l'activité implique nécessairement la plus grande autonomie, ayant une responsabilité effective et autonome en matière de management d'équipes ou de développement commercial et dont le contrat de travail ou la convention collective prévoit cette situation.

La rémunération globale de base est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de paie considérée. Cette rémunération globale est donc indépendante d'un mois sur l'autre.

Les dispositions ci-dessus ne font nullement obstacle à la possibilité pour les entreprises ou établissements d'organiser la durée du travail de tout ou partie de leur personnel d'encadrement, à l'instar des autres catégories de personnel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ((arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Article - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Le type d'organisation nécessaire dépend du contexte propre à chaque entreprise et est donc dans le cadre de la négociation sur l'aménagement du temps de travail.

Afin de donner à la négociation les meilleures chances de produire ses effets en termes de réduction effective de la durée du travail et de création ou de maintien d'emplois, les parités professionnelles acceptent le principe du recours à la modulation aux conditions suivantes :

- la modulation se fera sur une période maximale de 12 mois définie par chaque entreprise ou établissement, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte ;

- un point sera fait semestriellement, avec les organisations professionnelles et les représentants, de l'utilisation de la modulation et de la satisfaction des salariés concernés ;

- la modulation sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, dans les conditions prévues par la loi ;

- toute modification de l'organisation sera l'objet d'une information des salariés au plus tard 1 semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, avant mise en application ;

- la durée maximale du travail ne pourra excéder 43 heures. Au-delà et dans les limites prévues par la loi et le présent accord, les heures de travail de la modulation et rémunérées avec les majorations à l'échéance de la paie (1) ;

- les conditions de rémunération et de "lissage" de rémunération seront prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation se fera sur la base de l'horaire individuel lissé ;

- au cas où l'horaire maximal prévu par le présent accord sur la période de 12 mois, et toutes choses égales, quant à l'application des règles relatives aux heures compensatoires, les salariés pourront choisir librement d'opter pour le paiement majoré des heures supplémentaires et, en tout ou partie, un repos de même valeur équivalent ;

- dans le cas où, sur la période, l'horaire maximal prévu par le présent accord, le salarié choisira de bénéficier intégralement du bénéfice des heures rémunérées et non exécutées ;

- les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au recours pour les entreprises au droit de licenciement partiel.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Article - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Entreprises ou établissements employant plus de 2 salariés :

L'application du présent accord fixe l'objet d'une négociation au sein des entreprises ou établissements qui en prennent l'initiative, dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998. L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement pourra compléter les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Entreprises employant 20 salariés et moins :

Dans les entreprises qui en prennent l'initiative, les modalités de la réduction de la durée effective du travail, prévues par le présent accord et l'annexe spécifique aux entreprises de 20 salariés et moins s'appliquent en totalité après avis des représentants du personnel s'ils existent et/ou des salariés. Une note affichée au moins 1 mois avant la mise en œuvre de l'accord précise les modalités selon lesquelles tout salarié peut en prendre connaissance sur le lieu de travail.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Article - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Cependant, dans le cas où la loi du 13 juin 1998, il sera conclu en cas de modification de l'article L. 212 bis du code du travail tel qu'il résulte de l'article 1er de la loi, les conséquences de cette modification étant alors mises à l'ordre du jour de la première réunion de la commission paritaire nationale qui suivra.

Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Dispositions applicables dans les entreprises de vingt salariés et moins

En conséquence à l'accord notant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles, les parties conviennent de l'utilité d'un aménagement du temps de travail spécifique aux parties concernées pour permettre de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leur sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les parties conviennent que sa mise en œuvre n'entraîne aucune modification de la rémunération antérieure.

En raison de la grande diversité de ces professions (laveries, blanchisseries, pressings), la présente annexe complétant l'accord notant prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail présentées selon les modalités numérotées de 1 à 4, se référant à elles-mêmes, mais pouvant faire l'objet de développements spécifiques dans le cadre de négociations régionales, à défaut, départementales.

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail (1)

A compter du premier jour du mois civil suivant sa signature, le présent accord permet à toute entreprise concernée de son champ d'application d'adopter un horaire qui tire d'une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre l'entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi du 13 juin 1998 rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre, c'est-à-dire les modalités de mise en œuvre, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, et/ou les salariés et font l'objet d'une note écrite destinée aux salariés, 30 jours avant la prise d'effet.

Modalité 1 : horaire hebdomadaire fixé à 35 heures

Dans ce cas, la réduction du temps de travail a lieu en diminuant le nombre de jours de travail par semaine et/ou en diminuant la durée quotidienne du travail.

Modalité 2 : horaire de 37 heures avec 12 jours de repos par an

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 37 heures, les salariés bénéficiant alors, pour une année complète de travail, de 12 jours ouvrés de repos spécifique rémunérés par an, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Ces repos sont pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis sera prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois, avec un délai de prévenance de 1 mois, en dehors des périodes de suractivité définies lors de la mise en place de cet horaire.

Pour la prise des repos, la période annuelle de référence est soit l'année civile, soit la période de 12 mois commençant à la mise en place de cet horaire.

Lors de la mise en place, ainsi que pour les salariés embauchés ultérieurement en cours de période, il peut être convenu de répartir les premiers jours acquis à la fin de la première période de référence.

Les heures éventuellement accumulées au-delà de la 37e heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions de la législation en vigueur.

Modalité 3 : horaire de 39 heures avec 24 jours de repos par an

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 39 heures, les salariés bénéficiant alors, pour une année complète de travail, de 24 jours ouvrés de repos spécifique rémunéré par an, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Ces repos sont pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis sera prise à l'initiative de l'employeur et

l'autre moitié à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois avec un délai de prévenance d'un mois, en droches des périodes de suractivité définies lors de la mise en place de cet horaire.

Pour la prise des repos, la période antérieure de référence est, soit l'année civile, soit la période de 12 mois commençant à la mise en place de cet horaire.

Lors de cette mise en place, ainsi que pour les salariés embauchés ultérieurement en cours de période, il peut être convenu de limiter les premiers jours acquis à la fin de la première période de référence.

Les heures éventuellement ajoutées au-delà de la 39e heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions de la législation en vigueur.

Modalité 4 : l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec un total du temps de travail

La modulation se fera sur une période de 12 mois définie par chaque entreprise. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte.

Un point sera fait conjointement avec les représentants du personnel s'ils existent et/ou les salariés.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 43 heures hebdomadaires, qui peut être portée à 45 heures pendant 8 semaines, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Des accords régionaux, à défaut départementaux, peuvent déterminer une autre période de modulation et fixer des conditions spécifiques de modulation dans les limites fixées par le présent accord.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois.

Sur la période de modulation, deux catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

1. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà des limites ci-dessus indiquées sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur (2).

2. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaires, ces heures sont imputées aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

La modulation sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, par période trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

Toute variation par rapport au niveau habituel fera l'objet d'une information des salariés au plus tard 1 semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, avant mise en application.

Lorsque les horaires à appliquer sont différents de ceux indiqués dans le programme indicatif, du fait des variations imprévisibles de la charge de travail, les salariés sont informés au moins 3 jours ouvrables à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en-deçà de 35 heures en période normale en bénéficient, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs jours acquis.

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités

permettant de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que s'il apparaît que les heures perdues ne pourront pas être compensées à la fin de la période de modulation.

Proratisation des repos

(modalités 2 et 3)

Seules les heures de repos spécifiques, les semaines comptant au moins 37 ou 39 heures de travail effectif ou assimilé par la loi. Il y a lieu, le cas échéant, de majorer les semaines par groupes de 4 semaines complètes, chaque groupe ouvrant droit à un jour (modalité 2) ou 2 jours (modalité 3) de repos spécifiques.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatoire lui est versée pour les jours de repos non pris. Si le repos pris par anticipation excède les jours acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Chômage partiel (3)

(modalités 2 et 3)

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos spécifiques dus. Ceux-ci sont utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié ou aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des modalités 1 à 4 du présent accord fait l'objet d'un ajustement de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois, sans majoration de la rémunération antérieure.

La rémunération des nouveaux embauchés se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

D'ici au 1er janvier 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, à compter de la mise en œuvre effective de l'accord :

- à 130 heures par an et par salarié pour les entreprises ne pratiquant pas la modulation du temps de travail ;

- à 110 heures par an et par salarié pour les entreprises pratiquant la modulation du temps de travail. Il peut être dérogé à cette disposition, dans la limite de 130 heures, sous la réserve de l'accord des représentants du personnel s'il en existe et/ou des salariés concernés.

Temps partiel

Les salariés à temps partiel, dès lors de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Dans le cas où l'horaire partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficierait d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle soit maintenue ou qu'il puisse occuper d'occuper.

Cas spécifique aux livraisons libre-service (4) :

Ces entreprises emploient généralement un salarié à temps partiel ayant pour mission unique l'ouverture du magasin, l'entretien du local et la fermeture, peuvent conclure des contrats de travail à temps partiel comportant une semaine d'occupation d'une durée supérieure à 6 heures.

Embauches ou préservation d'emplois

Volet ofensif (5) :

Les entreprises souhaitent bénéficier des aides de l'Etat s'engageant à créer des emplois ne pouvant être réalisés à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche effectuée.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, les embauches à temps partiel, l'augmentation de la durée du travail pour des salariés déjà à temps partiel, sont considérées comme des embauches nouvelles au sens de la loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le maintien en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Volet défensif (5) :

Les entreprises connaissent des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois. Elles souhaitent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir les effectifs accueillis pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions, de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises concernées par cette année complèteraient la loi du 13 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences qu'elles entraînent sur les dispositions ci-dessus prévues.

Avenant n 1 du 29 juin 1999 à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et à son annexe

Signataires	
Patrons signataires	Conseil français de l'entretien des textiles.
Syndicats signataires	Fédération générale Froce ouvrière des cuirs, textiles, habillement ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération française des syndiqués chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

Accord du 28 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile

Signataires	
Patrons signataires	Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).
Syndicats signataires	Fédération cuir textile habillement CGT ; Fédération Haecuitx CDFT ; Fédération cuir textile habillement CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Même si cela semble s'améliorer depuis quelques mois, la France connaît, chacun le sait, depuis longtemps, une situation conjoncturelle négative en matière d'emploi. Puis que le résultat

Suivi de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires.

En tout état de cause, les partenaires sociaux se réuniront 6 mois après la date de l'extension du présent accord pour examiner d'éventuelles difficultés d'application.

Les commissions paritaires régionales suivent l'application de l'accord dans les entreprises concernées et émettent un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord qui leur sont soumis.

En cas de désaccord entre les deux collèges, les commissions paritaires régionales peuvent saisir les instances conciliatrices signataires.

(1) Préparation étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et du point II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5-1 et L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er). (3) Préparation étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er). (4) Point exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er). (5) Point étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Article - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 1999

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Au cas où l'accord du 7 avril 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail conclut dans le cadre de la convention collective des industries de la blanchisserie, teinturerie et du nettoyage du Nord - Pas-de-Calais serait étendu, les entreprises et les salariés concernés par l'application de l'accord national.

d'une crise conjoncturelle, elle est de nature structurelle.

C'est dans ce contexte général que s'inscrit la situation des entreprises de l'entretien et de la location textile.

Aujourd'hui encore, elles présentent la particularité d'être créatrices d'emplois nouveaux et de proposer une évolution de carrière possible à des personnes au départ peu qualifiées. C'est pourquoi de ce qui précède, ce point est à porter à l'actif de cette activité. Il sera renforcé dans le cadre de l'application du présent accord en raison du développement de la profession professionnelle.

Les entreprises de services, la profession a pour principaux clients l'hôtellerie, le tourisme et le secteur hospitalier, pour le nettoyage, et l'industrie pour les vêtements de travail. Cette activité subit de plein fouet à la fois les conséquences de la

stioutian économique et financière de ses clients, dnot la piquitlue d'achats entraîne une islocntetbane biasse des prix, la saisonnalité de lrues activités, souvent, et, très directement, la réalité de la souitatin de l'emploi qui se traduit, forcément, en tremes de vulmoe du marché potentiel.

Par la nurate même de lrues activités qui se caractérisent, en particulier, par une oaiatgison du tairval en fulx tendus, par l'absence quasi ttolae de stocks, par des délais extrêmement courts, et des fréquences incompressibles, les enteriresps de la branche, dnot le siervce est le métier, ne pveunet se développer, et par là ctoinenur à jeur le rôle qui est le luer en matière d'emploi que si eells anotrept à lrues celnits une véritable vlaeur ajoutée, c'est-à-dire une capacité à réagir, en tepms et en heures, en qualité et en prix, à lrues demandes.

L'aménagement du tmpes de triaval puet et diot être un otuil puor la création d'emplois dnas la profession. Mias les epeetsrnris ne pvenuet pas prendre le rsiuqe d'alourdir lrues coûts de production. Si eells étaient coinerttans de le faire, eells parireendt luer compétitivité, aevc des conséquences négatives puor l'emploi. Les aides financières octroyées dnas le cdrae de la loi snot un appui puor mtinaeinr la compétitivité des epirresntes et développer une pitoiulqe sloacie de progrès.

La réduction de la durée du tarvail ne pourra, éventuellement, être créatrice d'emplois que si elle s'accompagne, en ctoeocntiarn aevc les oigaitnranoss scaidelyns et les ictsnnaes représentatives du personnel, d'investissements, de véritables possibilités d'aménagement du temps de travail, qui, aevc la foimaron professionnelle, est l'une des réponses aux impératifs de compétitivité et de réactivité évoqués ci-dessus.

Cocisentns de ces enjeux, le gnpeemrout des eeitsnrreps inseeltruils de sceevris tleietxs et les ogaoatniriss scalnedyis srtgeaaniis du présent arcocd seatiounht créer eebsmnle les ctndoiios du développement de la profession, dnas le rcpseet du dorit des personnes, dnas le scoui de luer pitoormon professionnelle, et de la loyauté de la concurrence. C'est poroquui eells steniahot que cet accord s'inscrive dnas la peepsrctive de la négociation d'une coovniennn cetvloclie nationale. Elles cninonvneet d'en egngear le prsuoescs aanvt la fin du peemrir stmseree 2000. Dnas le même odrre d'idées, eells satinheout que se développe, dnas la profession, la foromitan professionnelle.

La réduction du chômage et l'embauche de jeneus snot des priorités que les ptaeneiarrs fnot leurs. C'est poquouri les ptaeis cnvinoent de se rencontrer, dès que possible, puor eieanmrx les ctinodios d'application au paln de la prssoeiofn des diptssfiios mis en pclae au paln interprofessionnel.

La cooadliintson des empoils existants, l'objectif de réduction du chômage et d'embauches, natnmeomt de jeunes, ne prrnoout être atitnets que si le crade ceoitvnonnl neuovau permet, dnas le rpecest et l'évolution des drotis des salariés, la msie en place de fomers nelvluoes d'organisation du taiarvl vnsiat à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, et à clele des cioidtonns de travail, d'hygiène et de sécurité.

Les prateis signataires, parnnet en cptome les doosinstipis prévues par la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du tvraail des salariés à 35 heures (au 1er jivaner 2000 ou au 1er jaeinvr 2002 solen les cas) et créant un diitsiposf iaintctf puor développer l'emploi, décident d'adopter les dnositpisios suviatnes :

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Le présent acorcd est aicalpbple à l'ensemble des etsenerpirs de la profession, aux cdiitnoons d'effectifs prévues par la loi, et dnot l'activité parpciline relève du cdoe NAF clssae 71.4 A, laotcion de linge.

Il s'impose en conséquence aux cetvonnions colcieltevs régionales dnot relèvent ces entreprises, et rplmcaent lerus dptioosniiss caneocrnt la durée du tiarval (1).

(1) *Tmrees exlcus de l'extension (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).*

Article - Examen des possibilités de mise en oeuvre d'aménagement-réduction de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Les pteairs sitinaaergs entendent, par le présent acrocd et dnas le rsecept de la loi, ictenir les ereirsptnes à étudier les possibilités de msie en overue d'une réduction eceftfvie du tmeys de tariavl eecifftf adaptée à luer soititaun spécifique, à l'amélioration de luer capacité concurrentielle, et aaynt des efefts poitfsis sur l'emploi.

Le tmeys de tvaiarl ecifefft s'entend conformément à la loi.

Les mssnois extérieures tlees que réunions, farnmtoois sreont assimilées à une journée de trviaal normale.

Lros de cet examen, devnort être periss en copmte les conséquences de la réduction eictffvee du tepms de triaval sur :

- les ctindinoos de tvarial et de rémunération des salariés ;
- la prise en cmotpe des hueers de fioomartn vsinat à psriouvure les efrtofs eepnirtrs en vue de la qiltuaaciiofn du poseennrl ;
- la compétitivité de l'entreprise, nmatnemot au raergd des otiransoiangs spécifiques de ses cnletis et à cueli de la concurrence, en puirecatlir liée à l'ouverture des marchés européens ;
- le développement de l'emploi et la lmiotiaitn de la précarité ;

Cet examen, à meenr dnas le cadre d'un dogaiule siacol constructif, en cotironceatn aevc les osairngnaotis syncaldies et les itscnanes représentatives du personnel, diot nammontet preotr sur les fmeors d'organisation du trivaal répondant à la fios aux bsoenis des salariés et aux eegixecns du développement de

l'entreprise, et ayant des effets positifs sur l'emploi et sur les conditions de travail.

Article - Options envisageables

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

La diversité des situations des différentes activités implique une pluralité des types d'organisation du travail mis en œuvre par les entreprises de l'entretien et de la location d'articles textiles. Elles font appel à des technologies, des procédés différents. Les marchés sur lesquels elles interviennent sont également variés. Les contraintes imposées par leurs clients aussi, ce qui n'est pas sans incidence sur les horaires de travail, différents selon les types d'entreprises, et selon les fonctions et les missions des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises ou des établissements, afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les partenaires sociaux considèrent qu'il revient à chaque entreprise, ou établissement, d'examiner, au cas par cas, la mise en œuvre des formes d'aménagement-réduction du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités industrielles et de service propres à chaque entreprise, ou établissement, dans les conditions prévues par le code du travail, et précisées par des dispositifs collectifs et le présent accord.

Cet examen comprendra les entreprises ou établissements appartenant dans le dispositif d'incitation prévu par la loi, ou l'appui à la création d'emplois ou à leur maintien dans les entreprises en difficulté, au maintien de la prime des âges, à la lutte contre la précarité, et à la compétitivité qui permet une politique sociale appropriée et un aménagement de l'emploi.

En tout état de cause, les partenaires sociaux du présent accord interviennent à l'initiative au niveau des entreprises ou des établissements les plus concernés pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité des entreprises, ou établissements, et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser en matière de pouvoir d'achat des salariés.

Toutes les initiatives et projets de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation, conformément à la loi.

À cet égard, l'ensemble des dispositifs ci-après ne font pas obstacle, pour chaque entreprise ou établissement, à d'éventuelles dérogations, dans la mesure où elles sont prévues par la loi, et négociées conformément aux dispositions de l'article L. 132-19 du code du travail.

Article - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

La réduction de la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures implique une réduction très importante du nombre d'heures "normales" pouvant être travaillées dans l'année.

Or, la condition essentielle du développement de l'emploi, dans une perspective dont le savoir est le métier, est la capacité des entreprises à réagir et à s'adapter aux besoins de leurs clients, qui eux aussi mettent en place de nouveaux modes d'organisation du temps de travail.

C'est pourquoi les partenaires sociaux conviennent que dans les entreprises ou établissements de la profession le nombre annuel d'heures supplémentaires sera maintenu à 130 heures par an et par salarié. Ce nombre sera ramené à 90 heures dans les entreprises ayant conclu un accord de limitation prévu par le présent accord, pour le personnel concerné par cet accord.

Un bilan de l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires sera réalisé trimestriellement, dans les conditions prévues par la loi, de manière à bien maîtriser leur limitation, à caractère exceptionnel, afin de recourir en priorité à l'embauche.

Les heures supplémentaires au-delà de 35 heures seront rémunérées au taux prévu par la loi. Elles pourront également être récupérées, dans les mêmes conditions de majoration, dans le respect des dispositions de la loi, dans que soit porté au maximum le nombre de 130 heures prévu ci-dessus.

Article - Personnel à temps partiel

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Pour les salariés à temps partiel, soient recherchés, d'un commun accord au cas par cas, en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus appropriées : passage à temps plein, maintien de la durée contractuelle, ajustement de la durée contractuelle dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés à temps plein.

Pour les mêmes raisons, les partenaires sociaux acceptent que soit portée à 33 % de leur temps de travail la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de rejoindre aux heures complémentaires, sous la réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent bénéficier des possibilités d'embauche ouvertes par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en plus du temps plein(1).

Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours, 3 jours en cas de modifications exceptionnelles, après consultation des représentants du personnel. Dans ce dernier cas, des dispositions spécifiques doivent être négociées au niveau des entreprises ou des établissements (2).

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation et de promotion, que les salariés à temps plein.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

(2) Tmeres et phrase exculs de l'extension (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

Article - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

L'objectif des saigteanris est que snoiet trouvées, dnas les esitnperres ou établissements mnettatt en oeuvre des puresoccs négociés de réduction/organisation du tmpes de travail, des solnotus qui fsanest bénéficier les salariés rneveat de l'encadrement des frmeos de réduction d'horaires les mueix adaptées aux spécificités de luers fonctions.

Dans cet esprit, ils rnomdaeemnct que cttee réduction du tmeps de tiavral siot msie en ovreue suos fmore de jours de repos ou de demi-journées de repas, unités de meusre meieux adaptées aux foitonncs d'encadrement, que les stctreis msereus du temps de tviraal en heures.

Article - Cadres dirigeants 1

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Sont considérés cmmo tels, aux terems de la loi :

- les dretucreis du siège ;
- les directeurs, drrueetcis atdjnois ou cfefs d'unité opérationnelle.

Ces salariés ne bénéficient dno pas des dostioiinsps du présent accord.

(1) Ppgahrraae étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du cdoe du taavril qui définit les caerds dangtieris cmome des cerdas auxeqlus snot confiées des responsabilités dnot l'importance iulmpiqe une gndare indépendance dnas l'organisation de luer elompi du temps, qui snot habilités à pdnere des décisions de façon lmanerget anumootte et qui perçoivent une rémunération se sunitat dnas les navueix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

Article - Cadres intégrés à une collectivité de travail

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Ces peolnsrens sunievt l'horaire clcloetif de luer établissement et/ou du scireve aueuql ils snot rattachés.

Article - Autres cadres 1 2

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Les doosiiinstps rveties à l'ARTT s'appliquent aux creads exerçant une autorité hiérarchique et/ou itinérants, tles que :

responsables de la production, rasospelenbs de l'entretien, rpsbnaeeols des ventes, rpossenaelbs suvii clientèle et après-vente, rbsspoelanes administratifs, par l'application d'un fraifot anneul de 217 jruos de trvaail effectif, dnot les erseteirnp s tinnerdoit un ctmope précis, par empxele par le bias d'un cdirelenar iniicdatf anenul et d'une fhice de svuui mensuel.

Les ditpioiossns rlveetais au décompte hoebrdadmaie ne s'appliquent dno pas à ces catégories, suos réserve que les cdaers concernés bénéficient d'un rpoes qitdiouen de 11 hruees

consécutives, et hrodaemiadbe de 35 herues consécutives.

(1) Pararpgahe étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du cdoe du taiarvl qui n'autorise la cusconoiln de cnontoivnes de ftforais en juors qu'avec des caerds dnot la durée du traavil ne puet être prédéterminée du fiat de la naurte de luers fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer emlopi du temps (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).(2) Prprghaaae étendu suos réserve également que les modalités de msie en palce de frfoiat défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 seiont fixées au nveaiu de l'entreprise, en ce qui cnercone les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les modalités de prseis des journées et demi-journées de repos, les modalités de suivi de l'organisation du tvraial des salariés concernés, de l'amplitude de luers journées d'activité et de la cgrhae de trvaail et les modalités concrètes d'application du rpeos qiotduein et hbedaomradie (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).

Article - Organisation du temps de travail 1

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

Le tpye d'organisation nécessaire dépend du cnttxeoe prpore à cuqhae entreprise, et ernte dno dnas le cmahp de la négociation sur l'aménagement du tepms de travail.

Afin de denonr à la négociation les mleeriuels ceahcns de pduorrie ses effets en temers de réduction effticvee de la durée du tviaarl et de création ou de coalsndootin d'emplois, les paietrs sgiaainrets apncctet le ppicinre du rucoers à une milootaudn aux cidoionots svaietuns :

- elle se frea sur une période mlmaaixe de 12 mois, définie par cuqhae enersitprpe ou établissement, dnas le crade d'un aoccrd d'entreprise ou d'établissement. A défaut, l'année ciivle srea rtnueee comme période de décompte ;

- un pniot srea fait, conformément à la loi, de l'utilisation de la modulation, et de la siaotitun des salariés concernés ;

- la pgmoaatmrrion iitnvdace srea communiquée aux salariés avnat le début de la période considérée, dnas les contiiodns prévues par la loi (2) ;

- totue vairoiatn par rpporat au nueovl haoirre frea l'objet d'une ianoifotrmn des salariés et de lreus représentants au puls trad une snamiee - suaf en cas de cocaisnrntces eeioeetlxpcnnls - aanvt msie en aitacipllon (3) ;

- la durée hdmrdoibaaee du taarivl ne pruroa excéder 42 heures, suaf doisnspoitis dérogoaires par arccod d'entreprise ou d'établissement. Au-delà du panolfd fixé, et dnas les limities prévues par la loi et le présent accord, elles srenot exuecls du cahmp de la mooadtuiln et rémunérées aevc les mtjaoaionrs à l'échéance de la piaie ;

- les condtionis de rémunération et de "lissage" de rémunération sneort prévues par les arodccs d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation se frea sur la bsae de l'horaire idniiduevl lissé ;

- au cas où l'horaire hbroeamddaie moeyn aariut été dépassé sur la période de 12 mois, et touets csoehs égales qunat à l'application des règles relveiat au ropes compensateur, les salariés pournrnt chsoiir idiievnmndnelult entre le paeimnet majoré des huers supplémentaires, et, en tuot ou partie, un rpoes de rcmaemeeptl équivalent ;

- dnas le cas où, sur la période, l'horaire hiaoddbreame moeyn seirat inférieur à la monneye prévue, le salarié ceresorvna intégralement le bénéfice des hereus rémunérées et non exécutées, snas rorpet plbsoise sur l'exercice suanivt ;

- les dosiotpnsiis qui précèdent ne fnot pas oalcbste au rreucos puor les etrpsseernis au dpssioitif raeltif au chômage partiel.

2000, art. 1er).

(1) *Capirhte étendu suos réserve que les modalités prévues à l'article L. 212-8 du cdoe du travail, c'est-à-dire les données économiques et slcoaies jtiufsnait le reoucrs à la modulation, les modalités de recorur au tiarval trimraepoe et le diort à rémunération et à roeps cepomatsenur des salariés n'ayant pas travaillé pdennat la totalité de la période de muaotdoiln et des salariés dnnot le crtnaot de triaavl est rompu au cours de ctete même période, sinoet définies au nievau de l'entreprise (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).*(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du tvaiarl qui prévoit la clionosttuan des inittttunosis représentatives du pesnoenrl sur le pgmomarre de molitouadn (arrêté du 29 mai 2000, art. 1er).*(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du taarvil qui fxie à spet juros ouvrés le délai mmiianl de prévenance en cas de cneegmahnt d'horaire (arrêté du 29 mai*

Article - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 juin 2000

L'application du présent accord-cadre frea l'objet d'une négociation, au sien des eretsrenips ou établissements qui en pnnreordt l'initiative, dnas les cnoiindots prévues par le présent accrod et par la loi.

Le présent accrod srea déposé dnas les cntidnoois fixées par le cdoe du travail.

L'application du présent accrod est subordonnée à son arrêté d'extension, il eertnra en veiuugr à cotmepr de la dtae de son arrêté d'extension.

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2002

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages cinetnonveolns supérieurs à cuex de la CICR au mmneot de l'élargissement de son camhp d'application à luer département ou à luer région crinuntoneot d'en bénéficier.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2002

Les preitas sagteaniris ont pirs atce de l'engagement de la délégation poaranlte d'ouvrir des négociations vianst à l'amélioration de dniotsipoiss de la CCIR, parallèlement aux procédures d'élargissement de celle-ci.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2002

La délégation pltaarnoe est chargée d'accomplir les formalités nécessaires à l'élargissement défini à l'article 1er du présent accord.

Fiat à Lyon, le 16 jiuellt 2002.

Article - Heures supplémentaires bonifiées

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2002

Alcirte uuique

Dans les ctdnoniios instaurées par l'article L. 212-5 du cdoe du travail, la bfntcoaiioin des 4 premières heeurs supplémentaires puet donenr lieu, siot à l'attribution d'un reops équivalent, siot au vemersnet d'une miaatjoorn de silraae équivalente.

Fait à Lyon, le 14 mras 2002.

Accord du 16 juillet 2002 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La délégation plotarane du gonpeumert irtpearatnonl d'études blanchisserie-teinturerie-pressing,
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CGT-FO,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2002

Les sianaetgirs dnnaeemdt l'élargissement du cmhap d'application de la cvitoneonn clotleicve interrégionale aux régions d'Alsace, de Champagne-Ardenne, de Basse-Normandie, de Haute-Normandie, de Poitou-Charentes et du Lomisuin (pour les etnirepress de triietenue de gors et de détail).

Article 2

Avenant n 6 du 14 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires bonifiées

Signataires	
Patrons signataires	Groupement proaatnl interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CGT ; FO-FGCTH.

Avenant du 23 février 2004 relatif au

travail de nuit

Signataires

Patrons signataires	L'union régionale de l'entretien des textiles, l'union pflnrooiesnnlee des busrcsnaehlis et ttenuierris noteyeurts du nrod de la France, le syiacndt des blncsresuhias de linge de la région du Nord,
Syndicats signataires	L'union régionale des sandicyts de l'habillement et des cuirs CGT(section Nrod - Pas-de-Calais) ; L'union régionale des sytcadins lerbis du texiltte CTFC (section Nrod - Pas-de-Calais) ; L'union régionale des styncdais txtleies FO, Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Les prreaneiat s coveinnnent que le recours au taavrl de niut se vuet eenxoectinpl et réservé umenqniuet aux prnenselos et dnomieas visés dnas le présent accord, et aifn de perremtte la continuité de l'activité économique des ertiepsnres et le sivree à la clientèle, noantment des établissements searianits et sociaux.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Le présent acocrd ccoerne les erinrpsetes définies par la cteoinvnon cllicotve interdépartementale de la blanchisserie, treeiirtuue et ntaegyote Nrod - Pas-de-Calais, et répertoriées suos les cedos NAF suvatins : 714 A, 930 A et 930 B. Il s'applique sur le trrieorite visé par la ctvioennn susvisée, à la dtae de dépôt du présent accord, ainsi qu'à tuos les trrieorites et catégories d'entreprises puor lelequels ldatie ctennivoon praoruit être étendue.

Le présent accord s'applique aux catégories des psnenolers sutniavs :

? les chuauufrfs lerrivus cneiffthoecs 115 et 120, aifn de pmtteerre des départs de tournée tôt le matin, de sotre à améliorer sécurité et coitindnos de tirvaal en évitant les périodes de ciuclatiorn les puls chargées ;

? les plernnesos de maantenncie cfifoitncees 160, 170 ;

? les atnges de maîtrise ceifeffonts 175, 195, 215, 275 qui puvenet aivor à assruer le mietanin ou la rseime en état du matériel puor ausersr la disponibilité de l'outil de travail.

Article 2 - Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Est considéré cmome tlliearvuar de nuit, puor l'application du présent accord, tuot salarié rrennat dnas la catégorie exprimée à l'article 1er du présent arcocd qui :

? siot accomplit, au monis duex fios cuqhae sneimae travaillée de l'année, au mnois 3 hueers de taavrl eceffif au corus de la pglae hroirae cimsorpe ertne 21 hueers et 6 hueers ;

? siot effectue, sur une période qunqecoule de 12 mios consécutifs, au moins 376 hueers de tviraal efftceif au crous de la plgae hrraioe cmspiore ertne 21 hreues et 6 heures.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, lsrouqe les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une aurtre période de 9 hueers consécutives, comsripe entre 21 hueers et 7 hueers mias comprenant, en tuot état de cause, l'intervalle cmprios entre 24 hruées et 5 hueers puot être substituée à la pglae hrraioe de niut de 21 heerus à 6 heures, par arccod clieltocf d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur astiuaortoin de l'inspecteur du tvaaril après cusiaotnoltn des délégués syndudacix et aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié arua accompli, sur une période qcuonuleqe de 12 mios consécutifs, au minos 376 hueers de tvraail eiceffft au cuors de la pagle hiroare cisompre entre 21 hreues et 6 heures, ou de clele qui lui est substituée conformément aux dooitnpoiss de l'alinéa précédent, il srea vérifié, au crous du pemirer mios sunivat ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dtsisoonpiis du présent accord.

Article 3 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

3.1. Crroattpinee suos frome de rpoes compensateur

Les tllviureaars de niut bénéficient, à ttire de coeriraptne suos fmroe de rpoes compensateur, puor cahque sinemae au crous de laqueulle ils snot occupés au crous de la pagle haoirre coipmrse etrne 21 hueers et 6 heures, ou de cllee qui lui est substituée, d'une réduction de luer tmpes de trviaal efciff d'un juor par an.(1)

L'employeur fxie la dtae d'attribution de la réduction d'horaire, en vertu de l'intérêt du service, des nécessités de la clientèle et du reescpt des ditros du salarié.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent actlrie ne prroua être la cuase d'une bassie de rémunération puor les salariés qualifiés de tralrevilaus de nuit, sleon la définition de l'article 2 du présent accord, à la dtae d'entrée en vuiegur du présent accord. (2)

3.2. Ateurs contreparties

Pour chaque poste, les heerus de tavaril réellement effectuées par un tiulvaarelr de niut au crous de la pagle hrraioe csirpmoe ertne 22 heerus et 6 hueers oneurvt droit, à coitodnn que luer nrmobe siot au mnios égal à six au cours de ctete plage, à une mtjoarian du saarlie réel égale à 5 % du sialrae mnuimm prévu puor l'intéressé par la cotovenin ccviletole acblplpiae et seoln la catégorie (classification) de l'intéressé.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il srea tneu ctopme des éventuels aegaavnts slaaruiax versés par les epieresnts spécifiquement au tirtre de taravil de nuit, même lorsqu'ils snot intégrés au sialrae de bsaie et qlleue qu'en siot la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de puase payée, indemnité d'emploi, pmrie de pinear à l'exception de la prat exonérée des cstioinaits de sécurité sociale, etc.), ainsl que de cuex versés au ttire du taavril en équipes scescevisus puor le matnnot crsndpooenrat à l'exécution du psote de nuit.

Le salarié affecté à un tavrail de niut et dnas les cnitodnios décrites à l'article 2 du présent acocrd bénéficiera en oture d'une indemnité de peanir de 5 %, et, dnas la limtie du mnoatnt uiatrnie plafonné de l'exonération de sécurité soilcae prévue par la loi puor « un rpeas sur le leiu de taarivl » (soit puor iorifnmtaoan 5,10 ? au 1er javnier 2004), liée à la ctnotrniae de rrtsteoiauan sur le leiu de tavaril (transports en cummon arrêtés, établissements de rsauroeatitn fermés,...).

Ces mnttnoas soriunvt les évolutions légales et conventionnellespostérieures.

(1)Le peirmer alinéa du phaarrgape 3.1 (Contrepartie suos frmoe de rpoes compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au piofrt des trleralvauis de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dtniposiois de l'article L. 213-4 du cdoe du tavrail aux terems desqlueles tuot tviraaulalr répondant à la définition du tuavrllear de niut diot bénéficier d'une cetpartnroie suos frome de rpoes.

(arrêté du 10 juin 2004 atlcire 1, JROF 19 juin 2004)

(2) Le troisième alinéa du phaarrgape 3.1 susvisé est étendu suos réserve des disiotniopss du pahargpare XV de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 en aalotciipn deqeelulss les tlierarlvuas de niut bénéficient d'une cepritonrae suos forme de rpoes diueps le 12 mai 2002.

(arrêté du 10 juin 2004 atrclie 1, JROF 19 juin 2004)

Article 4 - Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Une aiotetntn particulière srea apportée par l'entreprise à la répartition des hrioraes des talurlviraes de nuit. Cette répartition diot aivor puor oejtibcf de ftiilcear l'articulation de luer activité nunotcre aevc l'exercice de lerus responsabilités faailleims et sociales.

Dnas le cdare de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dnas le crdae de l'article L. 221-5-1 du cdoe du travail, la durée milmaxae qtdinenouie du triaavvl des trliuevlaras de niut ne puot excéder 8 heures.

Au cours d'un psote de niut d'une durée égale ou supérieure à 6

heures, le tarif horaire de nuit devra bénéficier d'un tpmes de psuae au moins égal à 20 minutes, dont 10 mnutes rémunérées lui pntmrtaet de se détendre et de se restaurer.

Il puet également être dérogé à la durée maximaie qteoinidune de 8 hruees du poste de nuit des tivrriaallrs de nuit, dnas les citoodinns prévues par les dspnoioitis législatives et réglementaires en vigueur, et dnas les ctinindoos et facilités teels que prévues par ces textes.

Le teiarlulvar de nuit puor leueql il arua été fiat atcioapilpn d'un des cas prévus ci-dessus de dérogation à la durée mxlaamie qiuentdnioe de 8 hueers du poste de nuit devra bénéficier d'un tpmes de rpoes équivalant au tpmes du dépassement. Ce tpmes de roeps s'additionnera au tpmes de roeps qitouiedn légalement prévu par les arctels L. 220-1 et s'vaint du cdoe du traaivl anisi que tuetos neevloults dtspioinosis légales, ctevinennlneolos et réglementaires telles qu'introduites ultérieurement à l'entrée en viuuegr du présent accord.

Lqsrue l'octroi de ce repos n'est pas possible, une ctornpaitree équivalente, pmteeratnt d'assurer une pctroioetn appropriée au salarié concerné, diot être prévue par acorcd colceltif au neivau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée mnyeone hdamdbearioe de travail des terlaiuvalrs de nuit, calculée sur une période qcueoqlune de 12 saeinmes consécutives, ne puet dépasser 40 heures.

Toutefois, lusroqe l'organisation du tiavarl imposée par les ctoinrentas d'utilisation des équipements tnenat aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie, la durée mnnyoe hbdæaæomidre du trviaal des talevlrriuas de nuit puet être portée à 44 heeurs puor le pnesonerl des svcreeis de maintenance.

Il puet également être dérogé à la durée mennyoe homaddebraie mxlaimæ de tavaril des truerlaalvis de nuit dnas les aeruts ciitoondns prévues par les diotssiniops législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit
En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Tuot tivurlalar de nuit bénéficie d'une sicuarenlvle médicale particulière.

Suaf lorsqu'elle est expressément prévue par le catonrt de travail, l'affectation à un psote de nuit entraînant la qualité de taalriulevr de nuit d'un salarié occupé sur un potse de juor est smisoue à l'accord exprès de l'intéressé.

Lsorque le cnoratt de tiarval prévoit que le salarié occupé à un psote de juor puora être occupé en qualité de tiuaævlrlr de nuit, l'intéressé srea fondé à reuefrs son afoifctetan à un psote de nuit s'il jtifsius que ctete afaitfcteon sieart imcbnliapote æevc des ooaibnlgtis fallæimis impérieuses teles que la gadre d'un enfnat ou la pirse en crghæe d'une pnrsonæe dépendante. Ce rfeus ne cnotusite ni une ftaue ni un mitof de licenciement.

Le salarié oacpcunt un psote de nuit en tnat que tivlæaelurr de nuit, qui shiutoæe oucpecr ou rrepdrene un psote de juor dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, bénéficie d'une priorité puor l'attribution d'un empoli reasosstinsrt à sa catégorie proflnsnelsoene ou d'un elpomi équivalent. Le soahiut du salarié puor lequel le tiraavl de nuit est itpbmiaocnle æevc des otoialbings feiialamls impérieuses, nmmtææot æevc la gdare d'un enfnat ou la prsie en chrgæe d'une pnrsee dépendante, srea examiné de façon préférentielle.

Le tvielaralur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à oæucpcr un ptose de nuit bénéficie du diort à être transféré, terermæoipant ou définitivement, sur un psote de juor

dpnibilsoe dnas l'entreprise, cneraooosrdpnt à sa qilctfuaiaion et assui caropalbme que pisbsole à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne puet pnoceorr la rruutpe du cotarnt de travail, du fiat de cette inaptitude, que s'il est dnas l'impossibilité de poseporr au salarié un psote de juor cdrnepraonsot à sa qoicfltaiuian et asusi crolbpamae que plissboe à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié reufse ce poste. L'employeur drvea justifier, par écrit, de l'impossibilité dnas luelqlæe il se tvorue de psprooer au tallureivar de nuit itanpe un psote de juor crnnanpedost à sa qaluiitoicfan et aussi cblopramae que posblise à l'emploi précédemment occupé.

Article 6 - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

La considération du sxee ne prruoa être retneue par l'employeur :
? puor ehcaebmr un salarié à un potse de tavaril coaoptmnt du taairvl de nuit conférant à l'intéressé la qualité de tllriaæævr de nuit ;

? puor meutr un salarié d'un psote de juor vres un psote de nuit, ou d'un ptose de nuit vres un ptose de juor ;

? puor prerde des meures spécifiques aux triæalvaurls de nuit ou aux treiavlrauls de juor en matière de foritaomn professionnelle.

Article 7 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit
En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Les tuliearvrls de nuit dovenit pivouor bénéficier, comme les æetur salariés, des anoitcs cropmesis dnas le paln de ftrioaomn de l'entreprise, y crpimos clæes reelativs au ciatpal de temps de formation, ou d'un congé ivnuiddel de formation.

Aifn de rrfnoæecr les possibilités de fimroaton des tlvrææaris de nuit, les pirates snietgaars incntiet les erepnsetirs à veliælr aux cioinnots d'accès à la fomtaoirn psnonllrfsioææe ctinnioe de ces salariés comte tneu de la spécificité d'exécution de luer cnoatrt de tvairal et à en tenir informé le comité d'entreprise au curos de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Le txete du présent arccod vaanlt aavnnt à la cietnovonn ccolveltie interdépartementale de la blanchisserie, triæitrene et netyatoge Nrod - Pas-de-Calais srea déposé en 5 emiaælxrpes oiniugarx à la dioirectn départementale du travail, de l'emploi et de la ftooramn ponrfeesolnsie de Lille et au censiol de prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 juin 2004

Le présent arccod ætnera en veiguur suos réserve de la pliboitacn au Jrnaoul oæiciffel de son arrêté d'extension.

L'entrée en viæeur des dspntioioos du présent arccod n'a pas, en elle-même, puor æfæft de remrtæe en cause les dnitoospis chælvnoinetenlos en viuuegr et les acdcros d'entreprise ou d'établissement.

Accord national du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	Ceosinl français d'entretien des txlteies (CFET) ; Gemroupnet des etrenprseis irlstnldiææes de sevcires textletis (GEIST).
Syndicats signataires	Fédération générale des cuirs, textiles, hinblleat Froce ouvrière ; Fédération des irutiendss de l'habillement, du ciur et du ttiææe CDFT ; Fédération française des sytinacds chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Le présent accord vsie les epesintrers de l'entretien et de la

loi relative (codes NAF 93.0.A, 93.0.B et 71.4.A).

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Désireux de s'inscrire dans une démarche qui privilégie à la fois :

- la santé et le bien-être des salariés âgés ;
- la gestion prévisionnelle des emplois, dans les entreprises de la profession ;
- le développement de l'emploi dans la profession ;

Les soussignés ont décidé d'arrêter les dispositions ci-après :

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les eurolyepms pnuort procéder à la mise à la retraite de salariés âgés de 60 à 65 ans dès lors :

- que le salarié concerné a atteint l'âge de 60 ans révolus ;
- qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale.

La procédure de mise à la retraite sera appliquée à l'égard de salariés en matière de licenciement individuel.

Article 4

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

En conséquence :

4.1. Le salarié bénéficiera d'une indemnité de départ égale à

Accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Cineosl français d'entretien des textiles (CFET) ; Généralistes des entreprises industrielles de services textiles (GEIST).
Syndicats signataires	Fédération textile habillement CFE-CGC ; Fédération Française ouvrière des cuirs, textile, habillement ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CDFT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Le présent accord décline, au sein de la branche de l'entretien et de la confection textile, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il s'inscrit également dans le cadre des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années. Les dispositions de l'entretien et de la confection textile sont, par nature, tout à fait tributaires de la situation économique de leurs clients. Elles sont confrontées aux évolutions de la situation de

l'indemnité de licenciement, et ajustée au même régime fiscal et social.

4.2. L'entreprise s'engage :

- soit à compenser, par l'embauche, à hauteur d'au moins 50 % les mises à la retraite auxquelles elle procédera. Cet engagement s'appliquera dans les 12 mois suivant le départ du salarié concerné et s'appréciera au niveau de l'ensemble de l'entreprise, tous établissements et tous postes confondus. Il fera l'objet d'une motion amovible au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent ;

- soit à consacrer une part significative (au minimum 20 %) de son investissement au développement de la formation professionnelle continue, affectée au plan de formation, à la formation des salariés de 45 ans et plus.

Cette contribution s'apprécie dans l'année N au cours de laquelle la mise à la retraite est prononcée ou au cours de l'année suivante.

Article 5

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Le présent accord sera applicable au premier jour du mois civil suivant sa signature, soit au 1er janvier 2005. Il sera annexé aux conventions collectives régissant la profession. Il fera l'objet de la procédure d'extension telle que définie par les articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 2004.

l'emploi, en particulier industriel, et à ceux des modes de consommation.

L'une de leurs caractéristiques est d'offrir des emplois réels et pérennes à des salariés d'un niveau élevé de qualification et de contribuer ainsi fortement à l'insertion par l'emploi. C'est pourquoi les partenaires sociaux par un dialogue social renforcé ? ont souhaité mobiliser l'ensemble des moyens humains et de mobilité générés par ces enjeux, en particulier en ce qui concerne les salariés de faible niveau de formation et de qualification.

A cet effet, ils ont convenu de :

? mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques des OCPA de la branche ;

? donner aux instances représentatives du personnel et aux professionnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

? favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, ils ont souligné l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nutre à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

En tout état de cause, ils ont convenu de mettre en cohérence les objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Le présent accord vise les entreprises de l'entretien et de la confection textile (codes NAF 93.0.A, 93.0.B et 71.4.A).

Le présent accord précise les modalités de mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie

Article 2 - Objectifs et priorités
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les praetis snieiraatgs considèrent cmome un oecbtjif parirotire de la pfrsooisen tuot ce qui pmreet d'élever les nivuaex de qualification, de fvaeoisrr l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'entretien et de la lciooatn textile, si psobsile par une aophprce personnalisée des formations.

Dnas ctete optique, eells visent, en particulier, les ainocts d'accompagnement et de fimroaotn savuentis :

? les aicntos dnrot l'objectif de poetnlfnsssaorioiaain est défini par la CEPNF de la brnache ;

? tutoe aitcon au bénéfice des salariés dnrot la qiiiluoaatcfn est ifnfsaitsune au regard de l'évolution des tnechoiolegs et des organisations, reposant, dnas totue la msreue du possible, sur une parisatlonnsieon du pcoaurrs de foioimatin en focntion d'une évaluation préalable des acuqis dusalarié ;

? tuote aiotcn au bénéfice des pcbiuls suivants :

? salariés n'ayant pas bénéficié d'action de foarmoitn diupes 3 ans, cuex aaynt au mnios 20 ans d'activité pefnosirenolse et, en tuot état de cause, et cuex aanyt 45 ans et puls ;

? salariés fragilisés dnas luer emploi, en putialirecr cuex puor lsalueeqs snot mseis en ouevre des atnocis de cvesoroinn anyat puor oejbt de préparer les salariés à une muttaion d'activité à l'extérieur de l'entreprise ;

? salariés qui eensinvagt la création ou la rrppeise d'une eertipnsre ;

? femmes, et en prlitceuaair cleels qui rpeeernnt luer activité pilonefrnrseole après un congé de maternité ou aux hmooes et aux feemms après un congé parnaetl ;

? salariés handicapés ;

? toute aoiactn pamnetertt d'acquérir un diplôme ou un ttrie à finalité professionnelle, une qaluatiicoifn psrinfneeloolse établie par la CNPEF de la barhnce ou une qaitiaucfioin runencoe dnas les ctcnifoaiasilss d'une cvoeintonn cletocvile de la brnhae ; à cet égard, sernot privilégiées les craeiiiconftts de nature transversale.

Article 3 - Développement de l'apprentissage
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

L'apprentissage est une voie de famoriton iilntaie privilégiée en tnat que mdoe de foartimon en anctlanree pettemarnt l'acquisition d'un diplôme.

Les petairs sgairtenias icinntet les erresenipts à développer lreus acitons en la matière et considèrent ce mdoe d'insertion ponsfnleseiroe des jneues cmome un myeon de fraimoton permettant, de façon privilégiée, un trnefsrat des savoirs, savoir-faire et cttemmeoprons dnas la pisertpvcee d'une bnnoe adéquation aevc le naeviu de quaicfaloitn rqueius tnat au neiavu de l'entreprise qu'au paln de la profession.

A cet effet, srea recherchée la complémentarité nécessaire, naetommnt aevc les sructreuts de l'éducation nitaoanle anisi qu'avec les régions, en tnenat cptome de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lein aevc l'observatoire des métiers.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, snot consultés et les délégués sdauciynx informés, sur les conotiidsn dnas leeqsules se déroule la firaotmon des apprentis, ntmanoemt sur :

? le nobrme d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par naievu iitnail de fmotaoin et par ttire ou diplôme préparé ;

? les oitbjecfs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;

? les cionodnits de msie en oeruve des crnttaos d'apprentissage.

Par ailleurs, les pterais signataires, par le présent accord, déterminent les coitdionns et modalités de psrie en crhare par les OCPA de la bnahcre des dépenses de feiecomnotntn des crenets de fortmiaon d'apprentis :

? les diplômes préparés par les CFA présentant une dadmene dvnreot être snot spécifiques à l'entretien et à la litcaoon textile, snot de nurate tlnvasarsere ;

? les doissres de deeamdns présentés par les CFA sronet examinés paeainrrmeitt chque année et comporteront, en particulier, les éléments stuvinas : nmbroe d'apprentis par diplôme, nrmbroe de diplômés par tpye de diplôme, otbcifjes de développement quantitatif, cttrooibnuin financière demandée, beudgt de fntceemononint et seourcs de financement, délibération piraritaie ;

? décision financière par les cnsoelis d'administration des OCPA

de la bhcarne ;

? le mtannot des corunntiibtos versées aux CFA ne prroua gaemelonbt dépasser 30 % du veesmernt cnraoeprsndot à 0,50 % des rémunérations versées pdnaent l'année de référence aux OCPA de la bcahnre par les entptseeris de l'entretien et de la litcoaoon textile, visé à l'article 17.1 ci-après.

Les ptraeis sgatainners iintevnt les esrreipents à privilégier le dipiotissf pfennssoeorsil lros de l'affectation de luer txæe d'apprentissage et rlanepelpt luer ataemcntht à la misosin de cclletoe confiée à cet effet au cionesl français de l'entretien textile.

Article 4 - Le contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les preatis stagainners iicntent les eenrteirpss à fovriaesr l'insertion ou la réinsertion peflsoesrolnnie des jeuens et des deundamers d'emploi par la ccisnlooun de cttonras de professionnalisation.

Le cntraot de palrossiennisoiatfon a puor ocjietbf de pemtrerte à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttire à finalité professionnelle, une qiaalifctoiun pelfnesosrlione établie par la CPENF ou une qtuaciaoiiifn prenfeoolsilnse roencune dnas les ctifisalcoianss d'une cvneiotonn ctliceovile de branche.

Dans tuote la muesre du possible, srea favorisée la paeasirlnotoisnn des prcrouas de ftioaromn en focnition des aciuqs des bénéficiaires, en plcerutair à prtair d'une évaluation préalable de ces acuqs.

Le crotat de psoestoonnialisrafn est un carntot de tvraail de tpye particulier, snot à durée déterminée puor une durée de 6 à 12 mois, snot à durée indéterminée, la durée de l'action de psornseaanitoslifoin étant alors cmpsroie etnre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation, qui fiat l'objet du cotnart de ploinrtnoaeisosiatsn clconu puor une durée déterminée ou la durée de l'action de pliisriotaonaesfnosn qui se situe au début du cnraott de pilonnstiaisooesfran coclnu puor une durée indéterminée, peut, si bsoien est, être portée jusqu'à 24 mios puor :

? tuot jenne ou dedemaunr d'emploi stroi du système éducatif snas qioftauiiliacn prfonllieinssoe reconnue, en piaetcuirlr cuex d'un naievu inférieur ou égal au bac ;

? ttoue famiootr n ou tuot prruacos plinessfaanoorsint dnas la branche, patmetrent à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttire à finalité professionnelle, une qfiuatilcaion pnsfsoerioelnee établie par la CNPEF ou une qialiaftuoicn pnilessneforoe rcnoenue dnas les cstcoiafinlsias des ctnovnioces cictleovels de la banhrce ;

? fervsoiar l'embauche et la pisrsoeanofaintoisln des daunemreds d'emploi de 26 ans ou plus.

Les ptaeris sniraaitges shnoiuetat feairovsr tuot prcrauos professionnalisant, puor quleque pibluc que ce soit, répondant aux boiesns résultant des turaavx de l'observatoire des métiers de la branche.

Les aointcs d'évaluation, de plosisnrrioeatann du puoarcrs de formation, d'accompagnement eetrxne et de formation, dnrot bénéficie le triatiue du contrat, diovet être au mmiuinm d'une durée csprmiore ente 15 % et 25 % de la durée du cartont ou de l'action de pfsraesionnitsaooiln ? quelle que snot la durée du caorntt ? snas puiovor être inférieure à 150 heures. Les aoinctcs de fomtroain snot mseis en ouevre par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle diopsse snot d'un sevcrie de formation, snot de myones de faimorton identifiés et structurés.

Toutefois, la durée miimunm puet être portée à 50 % luqorse la durée de l'action de psleafnrnosiaitooinsn est supérieure à 12 mois.

Les preaits siaraetgins seliougnt l'importance du rôle du tueutr dnas la msie en oureve du cnraott de psoieonlfrotassnan aifn d'assurer un siuvi de qualité de nuatre à atnreitde les otjbfcies fixés par les différentes preitas de ce contrat.

A cet effet, dnas un délai de 2 mios à cpotmer de la dtæe de srtuganie du contrat, l'employeur examine aevc le tuiailrte du cartont et le tueutr l'adéquation ente le pmarrmoge de faoortimn et les acuqs pirsfontseneos du salarié mis en ouerve en siautoitn professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le trtiuiæe du caotnrt pvneet colrucne un avaennt au cronat iaaitnl madoifint la durée de la formation, cette miaooiidctfn ne pnerd tetiofuos efeft qu'après arccod de psire en cghare décidé par l'OPCA qui piaictrpe au fcannmienet des aontcis d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de fromtaoin liées à ce contrat.

La pparicoaiitn financière des OCPA de la brhncae aux ainoctcs d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de

foomtrain liées au catront de palafroiitstoneionsn s'effectuera sur la bsae de ffrtoais horaires, fixés en aiopltciapn de l'article L. 983-1 du cdoe du travail, par la CENPF et dnot le matnnot ne pruroa être inférieur à 10 ?

Ce ffrtoiat pruroa fraie l'objet d'une madoloitun par la CPNEF dnas le repect du minimum ci-dessus, en fonoicn nmomeatnt :

? de la finalité des acotnis visées, au rreagd des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;

? de la durée du ctnorat ;

? de l'individualisation ou non du parcours.

Article 5 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

5.1. Mnsiios d'accueil

Les piaters siangaeitrs sgnleiunot que lorsqu'une mioassin d'accueil ou une moisin pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tuot pemier leiu au mmebres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dnas les cedars stviuans :

? aioncts ou périodes de faotomrn en preistne ;

? cnotrats et périodes de poiaislsfoteaonsirn ;

? apprentissage.

Dans cet esprit, elles stuoiehant que les ponserlens qui snot conduits à exceerr des minoisss de rabseposnle de stage, de ttueur ou de maître d'apprentissage bénéficient des meurses d'accompagnement nécessaires et, en tnat que de besoin, reçoivent une famootrin spécifique.

5.2. Développement de la fitncoon tutorale

Les pireats siitngraeas du présent acrcod considèrent que le développement du touartt est de ntarue à accroître la qualité et l'efficacité des acintos codnieuts dnas le crdae des dsfipisoits de firomtoan professionnelle.

Le ttuer est désigné par l'employeur, sur la bsae du volontariat, pamri les salariés qualifiés de l'entreprise, en tneat cpnote de luer eplmoi et de luer nviau de qualification, qui dvoenrt être en adéquation avec les ofjicbtes rueetns puor l'action de formation. Il diot jfiieitrsur d'une expérience psonlrfieseolne d'au moins 18 mois. Dnas les pteits entreprises, le tutuer puet être l'employeur lui-même.

La fcnotion taourtle a puor objtes :

- d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en oruvee de son porejt ponresoiefnsl ;

- d'aider, d'informer et de giduer les salariés de l'entreprise qui preitcniat à des aoincts de friatmon dnas le cdare des catnorts ou des périodes de pinnesftoasraioslon ;

- de cetnubroir à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pseefelnrsnioos par le salarié concerné, au terravs d'actions de froatoimn en souittian pnflerossioelne ;

- de ppitracier à l'évaluation des qfnaliiioctaus aeqcsuis dnas le cardé du coatrt ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les ciodinnots d'exercice de sa msioisn snot mentionnés dnas le cntraot de professionnalisation. Le tuteur siut les activités de 2 salariés au plus, tuos catonrs de pirsrintnooaliasefson et asgrtnseipape confondus. Ce nrbmoe puet être porté à 3 en cas de reemnlleevonut dû à l'échec à l'examen préparé. Il cveonrse la responsabilité de l'action pnedant totue sa durée.

Il assure, dnas les noitdonis prévues par le cnratot de pneootrialaonsfssiin ou la période de professionnalisation, la liisaon ernte les onresagims de foioamtrn et les salariés de l'entreprise qui pceipratnit à l'acquisition par le bénéficiaire du cantort ou de la période, de compétences ploneifosreelsns ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le teutor et l'organisme de fotmaoirn vérifient périodiquement que les séquences de fitaromon psleriflonnesoe siuevs et les activités exercées par le bénéficiaire du coatrt ou de la période de pasetasinfnlsoirooin se déroulent dnas les cotinindos imnaetiieint prévues.

Pour pertretme l'exercice de ces mnoissis tuot en cniatounnt à eecxrr son emopli dnas l'entreprise, le tuteur, compte tneu de ses responsabilités particulières, diot dspiseor du tpmes nécessaire aifn d'être donsiplie puor aserusr le sivui des triutelas du coatrt ou de la période. Puor fiesrvoar l'exercice de ctete ftnioocn tutorale, le salarié diot aovir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une foiatomn spécifique.

A cttee fin, tnat les aoincts de préparation et de ftomoarin que celles liées à l'exercice de la finotocn ttaorlue - dnot bénéficient les jneues ou les ddneumares d'emploi embauchés dnas le cdare

des ctanors ou des périodes de prstniaifeolsoinsoan ou dnas celui de disofipists spécifiques d'insertion - prroonut être peirs en cahrgre financièrement par les OCPA de la branche, en aoitapicpln des teetxs réglementaires en vigueur.

5.3. Aciotns d'information des jeuens et des salariés

Les pearits sintageiras iinevntt les OCPA de la bnahrce à mrtee en oruvee et à prdenre en cgrahc financièrement les aocitns sietaunvs en matière d'information :

- les atcoins d'information des jneues sur les métiers et firatomnos estxaints dnas la branche, en pcaelitiurr en actpipiloan de la cvonineton de coopération signée ertne la bcnhare et l'éducation nlantaioe ;

- les aocitns d'information des salariés sur les bseoins et les monyes de la formation.

Ces actonis srneot élaborées en cohérence avec les truavav menés dnas le crdae de l'observatoire picsetoprfr des métiers et des qioilaitucfnas visé à l'article 13 ci-après.

Les OCPA de la brnahce pourront, si nécessaire, déroger aux règles rtiaelves aux frais d'information et de gsetoin appiaaelclbs aux OCPA dnas les lemtiis fixées par la CPNEF. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des ditsinsiopos ducet dudde l'article R. 964-4 du cdoe du tvarial et du drenier alinéa de l'article R. 964-16-1 du même cdoe (arrêté du 13 jleliut 2005, art. 1^{er}).

Article 6 - Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les pirteas seiatganris etnennedt meqarur l'importance qu'elles athacetnt au développement des ftmirnaoos inilaiets de l'enseignement poeinfnoersel et technologique, y ciproms celles piosruiveus dnas le cardé de l'apprentissage.

Eells suieontaht rrfceeonr teutos réflexions et aocitns de nrtuae à prrteteme une mruleeile aoiailiutrctn etrne les diplômes de l'enseignement tlnihqeuocoge et pnooesfsenrl et les binseos de qaicfuoaaliitn générés par les évolutions économiques, tilngocqheoeus et organisationnelles, en ptiialurcer mis en aanvt par l'observatoire des métiers de la branche.

A cette fin, eells entenednt développer des ainctos d'information en dcrotiien des jeneus et de lrues fmalelis asnii que des différentes srtroutcs d'information ? notmenmat les CIO ? destinées à améliorer l'orientation des jeneus vres les voeis générale, tnceguiolqhoe ou professionnelle. Ces aitoncs coiurnoetnrbt également à préciser le pjreot des élèves déjà engagés dnas la vieo professionnelle.

L'ensemble des atcnios en la matière sonret conduites, dnas toute la mresue du possible, en étroite cotaoaorlbiln avec l'éducation nationale.

Article 7 - L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

7.1. L'entretien professionnel

Pour lui pmrrettee d'être atucer dnas son évolution professionnelle, tuot salarié aynat au mnios 2 années d'activité dnas une même esrneripte bénéficie au mmniiim tuos les 2 ans d'un eteitnren psnnioersefol réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet ertetinen peoisrnfefonl est de ptrremete à cqhaue salarié d'élaborer son pjroet piseonnsefol au rgaerd nmeamtont des ptvspeiecers de développement de l'entreprise.

Au corus de cet entretien, qui puet être réalisé à l'occasion de l'entretien anneul s'il existe, ponuort naeommtnt être évoqués les octfijbes de porsnoanloisitsfein du salarié, l'identification des dptssiiiofs d'évaluation qui proianeurt y répondre, asnii que la msie en oruvee du driot iuniidvedl à la formation.

Les peirtas siiantgeras cnnnveinoet d'examiner, au sien de la CPNEF, les modalités de msie en ovuere de cet eritenten professionnel, au raergd des ccnsnliouos engagées en la matière au paln nataoinl interprofessionnel.

7.2. Le balin de compétences

Tout salarié puet ddamneer à bénéficier d'un bialn de compétences mis en ouvree pdaennt ou en dreohs du tepms de tvraail et dnas le cdare d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou du DIF.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel qui peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

7.3. Le processus de formation

Les salariés satisfaits de leur formation, au terme des négociations engagées sur ce sujet au sein de l'entreprise professionnelle, les indicateurs de mise en œuvre d'un « processus de formation » permettent à tout salarié souhaitant en bénéficier d'être ainsi en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce « processus de formation », qui repose sur la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, prouve notamment, afin de répondre à son objectif, les différents indicateurs qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, les différents outils d'évaluation ou de suivi dont il aura pu bénéficier.

7.4. Validation des acquis

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés, et notamment la possibilité de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les partenaires sociaux s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur les dispositifs existants, et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en permettant aux salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions sont mobilisés par les OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, tout salarié peut bénéficier d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 8 - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation modalités de validation et de certification
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

8.1. Reconnaissance et validation

En premier lieu, les partenaires sociaux rappellent que les actions de formation proposées aux salariés - et en particulier à ceux qui sont les moins qualifiés - développeront une pédagogie s'appuyant sur l'expérience des opérateurs et vise à permettre une élévation du niveau des compétences dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce dispositif - conformément aux dispositions de l'article 7.4 ci-dessus - puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le soutien nécessaire en matière de formation et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers prévu à l'article 13 ci-après.

8.2. Mise en place d'un dispositif de validation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, au sein de la branche de l'entretien et de la confection textile, un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), en complément des autres dispositifs existants, en permettant aux salariés de bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEF, les modalités de mise en place de ce dispositif. En tant que de besoin, les OPCA de la branche prouvent financièrement tout ou partie des coûts afférents à

sa mise en œuvre.

8.3. Reconnaissance et qualification

Les entreprises favorisent la formation et l'évolution de la qualification des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué ou un CQP de branche. Lorsque des postes sont créés ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour le recrutement des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué ou une attestation, et créditées aux salariés du poste.

Article 9 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les entreprises conviennent de mettre en place et de développer dans la branche la « période de professionnalisation » dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles souhaitent que la « période de professionnalisation » permette de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre, donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une prise en charge financière des OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA prouvera sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire fixée à 15 %. Elle prouvera l'objet d'une validation par la CENPF au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières des OPCA de la branche.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés de la branche comme prioritaire, les partenaires sociaux invitent les OPCA de la branche à inscrire une part importante de leurs fonds de fonctionnement dans un plan d'actions au titre de la période de professionnalisation.

Article 10 - Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

10.1. Le programme pluriannuel de formation

Les entreprises invitent les entreprises, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Elles les invitent également à élaborer et à alimenter chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les objectifs d'actions de formation et de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Elles invitent également les entreprises à mettre en place des dispositifs favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

10.2. Le plan de formation

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise tel qu'il est défini par le programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenu au courant de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de

tiraval ;
- ceels qui cneospnoerdrt à des aotnics de firaomton liées à l'évolution des eloimps ou au mieantin dnas l'emploi des salariés ;
- ceells qui pparinceitt au développement des compétences des salariés.

Article 11 - Le droit individuel à la formation (DIF)
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Tout salarié employé à tmepps plein, suos ctraont de tavaril à durée indéterminée, bénéficié cuaghe année d'un driot iivundiedl à la formation, d'une durée de 20 heures. Puor les salariés à tpems partiel, cette durée est calculée pro rtaa temporis. Le bénéfice du driot ideduiivnl à la formation, oervut à tuot salarié tturaille d'un crtoant de taiavr à durée indéterminée et aanyt une ancienneté mniuum de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui ptmtreree de bénéficier d'actions de foaitmron professionnelle.

Sa msie en oervue relève de l'initiative du salarié, en liaoisn aevc son entreprise. Le chioix de l'action de faromtoin svuiie dnas le carte du DIF est arrêté, après aorccd formalisé enrte le salarié et l'employeur, en tennat coptme éventuellement des coolsnncius de l'entretien piersnnofoesl prévu à l'article 7.1 du présent accord.

Les aonicts éligibles au DIF relèvent siot des priorités de bnahrce définies à l'article 2 du présent accord, siot de l'une des catégories svieutans :

? les aitnocs de pitormoon ;
? les atnoics d'acquisition, d'entretien ou de peetmncnofernt des cncaalosnens ;
? les atnois de fariomtn aaynt puor oetbcjif l'acquisition d'un diplôme ou d'un trite à finalité professionnelle, d'une qfuoaaliictn plilssnnofoee établie par la CNPEF ou d'une qaitufoiaclin pooflsnlrneeie ronnecte dnas les cofnsslicaiitas des cninteonovs coelceitls de la branche.

Chaque aoiictn de foaitmron réalisée dnas le crade du DIF s'impute en déduction du cingenontt d'heures de fomtioarn dilbpoensis au titre du DIF dnnt les doirts aicquc aeennmulelnt peunvt être cumulés sur une durée de 6 ans. Au temre de ce délai de 6 ans, et à défaut de son uttlisoiaen en tuot ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce pfolnad s'applique également aux salariés à tmepps partiel, qeul que siot le norme d'années cumulées, sur la bsae de dotris anenlus aqicus pro rtaa temporis.

Pendant la durée des acnoits de foraiomtn réalisées en droehs du tpems de travail, le salarié bénéficie du vresmneet par l'entreprise d'une aootociln de foortman cprnnsaooerd à 50 % de sa rémunération nttee de référence. Le mnntaot de cette ailtcalon de foaitmron est iaupmltbe sur la paopictiitarn au développement de la fmtrioan pseirlonlsofnee citnnuoee de l'entreprise. Tiooeftus ces actnois de formation, puvnaot être articulées aevc ou en complément des atinocs du paln de firmooan ou de la période de professionnalisation, pnruroot être msies en ouvree sur piotsporoin de l'employeur, puor tuot ou partie, sur le tpems de travail, nmanemott puor répondre aux bnseios d'organisation de l'entreprise.

Pour la première alcoipitpan du DIF, le cclual de l'ancienneté des salariés se frea au pmireer juor siunvat la pilaiboucn de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls trad le 7 mai 2005.

Article 12 - Le congé individuel de formation
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les petairs srtigeaains repnpallet luer aemtenahtct au dtspoiisif du congé iudevidnil de fmoatorin qui pmreet à caughe salarié suonthaait élaborer un poerjt individuel, de bénéficier de l'aide du FECONIGF dnnt il relève.

Le congé iivediudnl de foarmtin a puor ojebt de pmetetrrre à tuot salarié, qleule que siot l'entreprise dnas lequellae il eexrce son activité, au corus de sa vie professionnelle, de suivre, à son iiativine et à trite individuel, des aitnocs de foratmion de son choix, indépendamment de sa ptiioaictpan aux acinots coesirpms dnas le paln de fmtrioan de l'entreprise ou meiss en oevure au titre du dorit ienuvdiil à la fiootmarn ou des périodes de professionnalisation.

Article 13 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les saetrngiais du présent accord cnivneenot de pirsvoorue les taruavx de l'observatoire des métiers mis en place au sien des OCPA de la branche.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, aynaeslr tteos les données qaiittauetvns et qtuatievais en matière d'emploi et de frmaotoin aifn de porudrie documents, études et oiults ctenocrs et utiles, en pcieriluatr à diseitaontn des esrereipnts et des salariés de la branche, et d'anticiper les évolutions en cruos ou à anditrete puor ces métiers.

Le ficannemet du fcotniennmonet de l'observatoire et des taruavx menés en son sien est assuré par les OCPA de la branche.

Article 14 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les prteais sretiaanigs considèrent que les itnttsuions représentatives du peenrosnl ont un rôle mejaur à jueor dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des empiols et de luer suecter d'activité et sur l'évolution des qcufaionilatis qui en résulte asnii que sur les distifisops de frotomian auxlqls ils peuvent aoir accès.

La foamtion prlnonfoiseesle cuntione diot firae l'objet, au sien du comité d'entreprise et de la csmoosimin de fitoarmon lorsqu'elle existe, de dsciissuons arpedinofpos qui snoeit de ntarue à jouer un rôle muajer dnas le développement d'une ptluiuqe de frtooiamn acvite et efficace. A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du pnsoneel s'il en existe, snot consultés sur les cnotoidnis de msie en oevure, au sien de l'entreprise, des différents dispositifs, en pliaeutricr les crantots et les périodes de professionnalisation, les cnartots d'apprentissage asnii que le DIF.

Dnas les eresrpneits de monis de 50 salariés, les délégués du preenosnl snot iveinsts des msnoiss dévolues aux mrbmees des comités d'entreprise en matière de foiaotrmn professionnelle. Dnas ces entreprises, l'application des dtsoisiniops rrtliavees au paln de fiomatorn srea réalisée au moyen d'un denomcut de synthèse sur les acnits ceiotndus par l'entreprise en matière de fmtoarin psrnenoiolslefe continue, présenté aux délégués du psoenrel au corus d'une selue réunion annuelle.

Puor la préparation de la délibération allennue du comité d'entreprise sur le paln de formation, leeuql diot être considéré cmome ptriae intégrante de la stratégie de l'entreprise, le cehf d'entreprise cmqnomuiue aux mrmebes du comité d'entreprise, aux représentants sudcnyiax au CE et aux mreembs de la csmsomoin de fiomratn du CE les ducmontes rfearils aux pjeorts de l'entreprise. Ces dtuconems snot timsarns aux patnracipits 3 sneemais avant la réunion.

Lorsqu'elle existe, la cmsmiooisn fiat prat au comité d'entreprise de ses dedmaens ceranncont le paln de fmtraorin et les oriennitotas générales de la famtrioon dnas l'entreprise, aifn que le pjerot de paln de foaitormn psusie tenir cmotpe éventuellement de celles-ci.

Le tpems passé par les memrbes de la cimmssoion de fraiomton qui ne sraineet pas memebms du comité d'entreprise aux réunions de ldiate cmsioisimn consacrées à l'examen du paln de formoiatn de l'entreprise luer est payé cmome tpems de travail.

La cimoomssin de fotmoarin précitée du comité d'entreprise, tuot comme ce dernier, entrnnireeotdt les raeiotnls nécessaires aevc le sceivre chargé de la fraiomton dnas l'entreprise. Le CE purroa l'habiliter à mener, en coordoraaintn aevc ce svceire et dnas le reespct de la réglementation en vigueur, ttoues les atcnos adéquates puor fraie connaître les ogarnmesis et stgeas dsasinpnet la fortaiomn aisbeclse par congé iineduvdil et puor cieollsnr les salariés désirant s'orienter dnas ctete voie.

Article 15 - Formation et égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les peatris sgnaireiats rplealpent luer volonté de fsvoraier l'égalité d'accès des hoemms et des feemms à la foiotamrn pllnoeffsnneroe continue, qui cuntisioe au même titre que le développement de l'éducation et la lutte cntre les danscitirnmoois dnas les métiers, un fcutear eetniessl du développement de l'égalité etre les hemoms et les femmes.

Ils reemcandomt aux etiesrnerps de faisoervr l'accès des feemms :

? aux dtiipfoiss de formation, de vloaiadtn des aqicus de l'expérience ou de bilan de compétences ;

? aux caotrnts et aux périodes de professionnalisation.

La CENPF pourra, en tnat que de besoin, sur la bsae des tvaarux

de l'observatoire visé à l'article 13 du présent accord, émettre toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 16 - Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'entretien et de la location textile
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

La commission a notamment pour rôles :

- ? d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisants éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en pluralement ceux pouvant donner lieu à dérogation (art. 4) ;
- ? de préciser, en fonction de la nature des formations, les manuels de la fiabilité de la branche par les OCPA de la branche, dans le cadre des actions ciblées au titre du contrat ou des actions de professionnalisation (art. 4) ;
- ? de préciser les modalités de prise en charge financière afférentes aux actions coduites dans le cadre de la « période de professionnalisation » ;
- ? la mise en place du dispositif du CQP dans la branche en application de l'article 8.2 du présent accord ;
- ? d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, en application de l'article 13 et de favoriser toute poursuite en vue d'en améliorer les travaux ;

Sur la base des recommandations de l'observatoire des métiers qu'elle recrée des OCPA de la branche, elle pourra émettre toute recommandation utile en matière de formation professionnelle à la scolarisation professionnelle concernée des OCPA de la branche.

Article 17 - Dispositions financières
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

17.1. Epaves emplacements au minimum 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant au minimum 10 salariés etant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer un versement égal à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire agréé (OPCA) de la branche pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord, indépendamment :

- les actions d'évaluation, de certification de la formation, d'accompagnement externe et de formation, des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la « période de professionnalisation » ;
- le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la formation ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers visé à l'article 13 du présent accord ;
- les actions d'information des jeunes et des salariés.

17.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle équivalente à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution versée à l'OPCA ne relève l'entreprise est

affectée au financement des priorités définies au 17-1 à hauteur de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Article 18 - Mesures d'accompagnement des entreprises artisanales
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les objectifs au développement de la formation dans les entreprises artisanales tiennent d'avantage à l'effet de l'impact qu'à la spécificité de l'activité. Ces entreprises ont des difficultés à définir et à mettre en œuvre des actions de formation et à les accompagner dans une vision prospective de leur développement. Les entreprises considèrent comme essentielles d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Les objectifs sont :

- ? de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions spécifiques axées sur l'aide et le conseil ;
- ? de contribuer à leur connaissance, et à celle des salariés, les entreprises d'aides à la formation ;
- ? d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mobilisation des ressources versées par les entreprises et par l'application de l'accord du 8 décembre 1994 ;
- ? de les aider à élaborer des plans de formation qui tiennent compte de l'impact affirmé, culturel et stratégique de l'entreprise, en matière de développement de compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise en œuvre des priorités et des salariés, des investissements nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs modalités d'accès et leur financement.

Les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article L. 322-9 du code du travail, relatives aux aides de l'Etat en faveur des entreprises de moins de 50 salariés, pour leur permettre d'assurer le financement des salariés en formation (loi du 4 mai 2004).

Article 19 - Conditions d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les entreprises doivent convenir de se réunir :

- ? au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les modalités de la formation professionnelle ;
- ? dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les conditions du présent accord ;
- ? et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les entreprises ou les représentants d'entreprise ou d'établissement ne peuvent conclure des accords dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions favorables.

Article 20 - Durée de l'accord et extension
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux listes générales des entreprises concernées de l'entretien et de la location textile.

Les parties conviennent expressément de soumettre le présent accord à durée indéterminée aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 14 décembre 2004 relatif au champ d'application Champagne-

Ardenne

Signataires	
Patrons signataires	La CEFT Champagne-Ardenne,
Syndicats signataires	La fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; La fédération des professionnels de l'habillement du cuir et du textile CDFT ; La fédération textile, habillement, cuir CGT ; La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; La fédération textile hllnimaeabt CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2004

1. La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, pressing, truelle de 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 7 du 10 mars 2003,

Accord du 22 décembre 2004 relatif au champ d'application Limousin

Signataires	
Patrons signataires	L'union régionale de l'entretien des textiles (Uniret) du Limousin,
Syndicats signataires	La fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO ; La fédération des professionnels de l'habillement du cuir et du textile CDFT ; La fédération textile-habillement-cuir CGT ; La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; La fédération textile hllnimaeabt CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2004

1. La convention collective interrégionale de la blanchisserie,

Accord du 28 juin 2005 relatif à l'élargissement du champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	La délégation patronale.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les signataires ont pris acte des différents accords régionaux intervenus au cours de l'hiver 2004-2005 et ont décidé de le rattacher à la CCIR.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

En conséquence, le champ d'application de l'article 1.1., chapitre Ier " Champ d'application de la convention collective ", " Champ

d'application géographique de la convention collective de la blanchisserie, laverie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, pressing, truelle de 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 7 du 10 mars 2003, s'appliquera dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions du code du travail pour tous les salariés et tous les salariés compris dans le même champ d'application professionnel, dans les départements, de la Marne, de la Haute-Marne, de l'Aube et des Ardennes.

2. Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui produira effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Reims, le 14 décembre 2004.

laverie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, pressing, truelle de 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 7 du 10 mars 2003, s'appliquera dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions du code du travail pour tous les salariés et tous les salariés des entreprises de nettoyage de gors (code NAF 93.0A), de détail (code NAF 93.0B) dans les départements de la Haute-Vienne, de la Corrèze et de la Creuse.

2. Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui produira effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Limoges, le 22 décembre 2004.

d'application géographique et professionnelle ", est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les signataires ont pris acte de l'engagement de la délégation patronale d'ouvrir des négociations visant à l'amélioration de la CCIR, parallèlement aux procédures d'extension du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

La délégation patronale est chargée d'accomplir les formalités nécessaires à l'extension du présent accord.

Il sera publié le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

Accord du 27 avril 2006 relatif à la

classification du personnel ouvrier

Signataires	
Patrons signataires	Cnoseil français de l'entretien ttilxee ; Gurpneeomt des eneiptsrers iilneedrsltus de sircvees textiles.
Syndicats signataires	FO-CTH ; THC-CGT ; TCHB-CFTC ; CDFT HTCEIUAX ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2006

Les prtaias soussignées, penrnat atce de l'évolution de l'organisation de la pdotcuirn dnas les duex filières de la brnache (filière lotaocin de ligne baicrelsihnse iletdtilnusre et de détail, et filière pserngiss nrrrteieues laveries) snot covuenens de mfioeidr cmmoe siut les cofaclaiitnsiss du poesrennl ouvrier.

Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles GEIST à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie

En vigueur en date du 15 mars 2007

Paris, le 15 mras 2007.

Adhésion par lettre du 19 mars 2007 de la FFP à la convention collective interrégionale

En vigueur en date du 19 mars 2007

Paris, le 19 mras 2007.

La fédération française des pressings, 21, rue Jean-Poulmarch, 75010 Paris, à la dtoiecrn générale du travail, srecvie des cnvnotnieos collectives, 39-43, quai André-Citrôen, 75902 Prias Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Notre ongiaatosirn prlseonoifnse d'employeurs, dénommée fédération française des pressings, représente nmeeltanoait les eenstperis codées 930 A et 930 B.

Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des pissgners et becrseihanliss (FFPB) ; Gruepenomt des etinspreres istdrilueens de siverces tetxiels (GEIST).
Syndicats signataires	HTAUJIECX CDFT ; Cihime CFE-CGC ; Chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CTFC ; Textile, habillement, crius (THC) CGT ; Cuirs, textiles, hilaamebnlt FO.

Vior l'annexe I, ouvriers, modifiée.

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2006

Le présent aocrd se ssbiutte aux aodcrs des 31 juleilt 1989 et 31 ootrce 1991, à l'exception des diosposniits cnnncareot le pneseonrl d'entretien, qui reetnst inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2006

Ctmope tneu du délai nécessaire à la msie en place de ces nleuoles diosostiins dnas les entreprises, les pairtes cneoienvnt qu'elle bénéficieront d'un délai de 5 mios puor l'appliquer à luer personnel. Les neevlulos cisfailsinotcas eronnetrt dnoc en vuiguer au puls trad le 30 stpbeerme 2006.

Fiat à Paris, le 27 arivl 2006.

Le geuopermnt des eeeprnists iilnreelsudts de seivercs tiextles (GEIST), 10 rue du Débarcadère, 75852 Piras Cdeex 17, à la diicroetn générale des rlatoenis du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.

Messieurs,

Conformément aux dioniositps de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos niofitons notre adhésion à la cnvntnoen ccitolevle interrégionale de la blanchisserie, laverie, liaocotn de linge, natyogtee à sec et teinturerie, JO 3074, ICDC 2002.

Cette adhésion est déposée à la dteciorn départementale du tavairl de Loyn et à la doecirtin des rlntaioes du tarvail de Paris, aisini qu'aux gfefers des cnlesios des prud'hommes de Loyn et de Paris.

Nous vuos pnois d'agrée, Messieurs, l'expression de nos sauntoalits distinguées.

A ce trite et dnas les coitinonds prévues à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos ifnmoorns de nrote adhésion à la totalité des ceasuls et anexens de la ceoniotvnn cilcletvoe interrégionale de la blanchisserie, laverie, liaocotn de linge, noygtatee à sec, pnirsesg et ttreenriiue du 17 nemrbvoe 1997 rndeue oatlrbogii dnas le champ d'application psrsifnoenoel et tateirroiirl de ltdaie cenootvnn par l'arrêté du 10 août 1998 (convention n° 3074).

La FFP a été habilitée puor ce firae par décisions psires par son baeuru réuni le 4 décembre 2006 et son assemblée générale du 12 mras 2007.

Cette adhésion est notifiée ce juor à tuos les siganieatrs de la convention.

Nous vuos pnois d'agrée, Madame, Monsieur, l'expression de nos stteiemns distingués.

La présidente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Les pteaanirres suoacix aremffnit luer aecmtetanht au pcirnpie fmatdnaenol de l'égalité en dirot du travail.

Dipues peirsluus décennies, les teetxs législatifs et réglementaires cuamaonrmtiues et inteners ont pirms une évolution des mentalités rdnaent ppciore une réflexion cvetlloice sur les acionts concrètes à mrette en ouvere dnas les enseertips puor fvraosier l'égalité professionnelle.

Les duex dernières dpoitsinios du driot irtnnee cncenraont l'égalité pnlrfolesoeine résultent de :

? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ;

? la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rivealte à l'égalité poesoilnrfsnele etnre les fmmees et les hommes.

Le présent acocrd s'inscrit dnas ctete évolution législative et eetnd contribuer, au sien de la branche, à une représentation équilibrée entre les hmoems et les femmes. Il tinet ctompe également des ditsisionops de l'accord noiatanl ipfietonrsneonesl du 20 seprmtbe 2003, rpreis par l'accord

ntioaanl irfoenenreosipntsl du 5 décembre 2003 et ses avenants. Les oonétainrits et aiontcs définies dnas l'accord ont puor oejbitcf de cgroerir dalrumnbeet les inégalités éventuellement constatées à paritr de bainls qtiaatutfins et de ppsesor des ptsies de progrès.

Les pnearaetirs saoucix de la bnarche aimfrenft asnii que la mixité dnas les epmlois des différents métiers et catégories pnroeesliosiefnls est un fatceur d'enrichissement collectif, de cohésion siolcae et d'efficacité économique, socure de complémentarité, d'équilibre et de damisynme puor l'entreprise et ses salariés.

Objectifs

Les searaignts considèrent que tuos les atercus de la banhcre doevint se mlioebisr autuor de cet axe de taairvl et que les pnpiirecs de l'égalité pnolfonssreeile deviont être portés à tuos les nueaix de l'entreprise, aifn qu'elles enngaget des pqluitios avtices dnas ce domaine. Ils eteismnt que le présent aoccrd représente une réelle opportunité de dgluaioe et de daiymnsme dnas les entreprises, et que son impact socail et économique se révélera positif.

Ainsi, la msie en palce d'une pluqtiioe dquaminye d'égalité pelonnnfssleorie diot s'accompagner d'une msie en cohérence des peauiqtrs de management.

L'engagement pnensreol du chef d'entreprise et de l'équipe de deoiritcn est un préalable esensitel à la réussite d'une telle puuilqtoe dnas les eetnipsrses de la branche. C'est en effet par luer ialcitimpon et luer détermination que cette ptiioqumle puet se déployer efeeainfmctt à tuos les nuvieax de l'entreprise.

Ce déploiement pssae par une démarche de ctcumoamioinn régulière et sutoene des équipes de deorcitin auprès des salariés en aoissotcian aevc les représentants du personnel.

Par ailleurs, le pirinpce de l'égalité ponieellfsnosre diot être pirs en cpmtoe à cuahqe fios qu'une négociation de barhcne en présentera l'opportunité.

Article - Chapitre Ier Champ de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Les dosnstpiiois du présent acrocd s'appliquent aux esrteirpens visées par le cahmp pornoessnifel et ttraroieril de la cnvntiooen ctecliovre de la blanchisserie-teinturerie et nyatotgee (blanchisserie, laverie, loictaon de linge, nettoyage, pressnig et teinturerie) (brochure n° 3074).

Article - Chapitre II Recrutement

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

En vue d'assurer un rncumeeret équilibré au sien de la branche, il est rappelé que les critères renuets dvoenit s'appuyer sur les compétences et les qilnuifociaats du candidat. A cet égard, la bnhcare se fxie cmhoe objbctcf que le rucemnreett au sien de l'entreprise reflète le puls piolsbe la répartition des ctadauidiens ertne les hmeoms et les fmeems candidats, à proifl équivalent.

Dnas cet esprit, les oerffs d'emploi eetrxnes snot rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à prjeot professionnel, motivations, peieonttl d'évolution et compétences comparables, les carditeadnus muiaescnls et féminines snot analysées solen les mêmes critères. A cette fin, les dsiospifits de sélection deivnot reser ctoinrtuss auoutr de la ntooin de compétences.

Les eepsitnrns vnelelit également à ce que les psesrocus de rreeutmnect innetre ou erxetne se déroulent dnas les mêmes coionntds puor les heomms et les femmes.

Les sanagriies du présent arccod réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le psiionmeoenntt d'un epolmi dnas la grllie de cfiscisiataoln ne dveonit tnier copmte ni du sxee ni de la suatitoin de fimalle du turaitle de l'emploi.

Dnas le même esprit, l'état de goessrsse d'une fmeeme ne diot pas être pirs en considération puor reesufr de l'embaucher ou mrette fin à la période d'essai. En conséquence, il est idnrteit de rhcceerer ou de fraie rreechhcr toute inimaotorfn ccorrnnet l'état de gosserse de l'intéressée. La femme caandtdie à un emopli n'est pas tunee de révéler son état de grossesse.

Enfin, aifn de pmtrerte une mreiluele représentation en treems de mixité lros du recrutement, les sengiartais s'engagent à ce que des ainoctx pratroieiiirs soneit menées au nievau de l'entreprise, ptonart sur l'amélioration de l'accès des feemms et des hmeoms à des empolis sur des pesots identifiés cmhoe ayant une flbiae représentation féminine ou masculine. Les représentants du pseonrenl dnoveit puouvoir firae des ptinoiorosps d'actions vsnait à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Article - Chapitre III Promotion et évolution professionnelles

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Les eieptersns de la bcnhare vineloret à asreusr une gintaare d'évolution des hmoems et des fmeems ocupant des elipmos ieqnetuis et dspnisaot d'une expérience similaire. Les ettenenris ilueiivddns psfnesroienols ptmoerrntet une aaslnye en ce sens.

Les eetrenipss s'engagent à exmeianr les critères reutnes dnas les définitions d'emploi qui seianret de nturae à écarter les fmeems ou les hmoems de luer accès. Elles venoirllet particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, qunad ils snot possibles, pesusnit ptrmetere aux femmes et aux hmoems d'évoluer snas osbtalce dnas luer vie pflensoielonrse tuot en luer pmatnerett de cicelonir luer vie familiale.

Article - Chapitre IV Formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Les seraantigis snolnueigt que la frimaootn pnolseienslfroe ciottunse l'un des lieervs elsenesits puor arsuser une égalité de tmnatreiet enrte les homems et les femmes. Par le développement des compétences, la firootman pniloelnessfre ccouront au prnpiice d'égalité plosfrelneinsoe enrte les hmomes et les femmes.

En conséquence, les ptareis snigteiraas décident que les entreprises, dnas le crade de luer paln de formation, snroet gataners que tuos les salariés pineusst bénéficiier d'égales coitnonids d'accès à la farioimton professionnelle, qelus que seniot luer stuatt professionnel, luer sexe, luer âge et le nieavu de fotmarion visé.

Les ersieptnrns mnterott en oruvee les dissiftiops petrntmaet aux salariés de meux appréhender la diversité des métiers et, par viee de conséquence, d'élargir lreus possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés prrunoot nnoeamtt uletiiisr le ditoiisspf du DIF prévu à l'article 11 de l'accord relitaf à la fitrooamn piooeslfrslnene du 2 décembre 2004. Les sineiaagrts rpeplalet que, puor le clacul des dtiors orevuts au ttrie du dirot iuivddenil à la formation, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de souiten flimaial ou puor un congé partaenl d'éducation est intégralement pirs en compte.

Les eierretspns soiesmus à l'obligation de négocier sur la gstieon prévisionnelle des eilopms et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sejut vlrneloieit à intégrer ces oitcejfbs dnas lerus aexs de travail.

Les periatx seaiaitrnngs s'engagent à prnrede en cotmpe ces éléments dnas les acionts qu'elles mènent revnpismceeett ou cijemtnnoneot au sien du FORTHAC.

Article - Chapitre V Maternité et congé parental

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Rémunération du congé de maternité ou d'adoption

Conformément aux dsioptions du cdoe du travail, les aencebss résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas

d'incidence sur les évolutions personnelles et sociales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une convention collective générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celles constatées dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé de maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties reprennent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé de maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

? afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés concernés à un congé de maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recense les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;

? les salariés qui renouent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à toutes les étapes ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de tâches ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (hommes ou femmes) se voient proposer d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les solutions volontaires adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de permettre en complément des congés liés à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

Article - Chapitre VI Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Les parties s'entendent rappeler le principe selon lequel tout employeur est obligé de garantir à son salarié, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le principe de ce principe constitue un élément essentiel de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments constituant la rémunération doivent être établis sur des critères objectifs pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de positionnement professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises seules ou en négociation collective sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour assurer la situation et, le cas échéant, définir et pérenniser les mesures permettant de limiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article - Chapitre VII Sensibilisation et communication

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de concrétiser effectivement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des dimensions sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts sont effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les dirigeants d'entreprise encouragent cette sensibilisation et associent les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Article - Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Les associations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

Article - Chapitre IX Durée de l'accord. [] Opposabilité. [] Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux entreprises négociées dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail, et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

handicapés

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des pssregnis et bsnlliaeshrce (FFPB) ; Gnrmoueept des eismreprets irtieneluslds de seercivs tleitexs (GEIST).
Syndicats signataires	Svircees CFTD, pôle Hiecuatx ; Chiime CFE-CGC ; Chimie, mines, textile, énergie CTFC ; Cuirs, textiles, hemilaenlbt CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Le présent arccod s'inscrit dnas le ctxnotee de la loi puor l'égalité des dtrois et des chances, la patitiaipocrn et la citoyenneté des pnsroenes handicapées du 11 février 2005.

L'objectif de la nolvluee législation est de concrétiser l'égalité des dtiros et des ccenahs des psnorenes handicapées. A ce titre, elle amfirre le pnipicre de non-discrimination à l'accès à l'emploi des penseonrs handicapées et définit des meruess iaintvicets prropes à frieavosr l'emploi en mlieiu ordinaire.

En liminaire, il est utlie de rpaleer que la loi du 11 février 2005 inuortdit puor la première fios une définition du handicap. Elle définit le hcdinaap cmmoe tutoe lamoiitn d'activité ou rtotreiscn de pattiacoripin à la vie en société suibe dnas son evineermnonnt par une psnroene en rsaoin d'une altération substantielle, dublrae ou définitive d'une ou de peiuulrss fctoninos physiques, sensorielles, mentales, cigitveons ou psychiques, d'un pydcnohlaaip ou d'un tuolbre de santé invalidant.

De même, elle miiodfe la définition du tleriuvalvar handicapé. Est, dorénavant, considérée cmome tlvaierular handicapé tutoe pnrnesoe dnot les possibilités d'obtenir ou de covsrneer un elmopi snot enveefftmeict réduites par stiuue de l'altération d'une ou de piruuelss fctnoonis physiques, sensorielles, mnlateses ou psychiques.

L'accord diot dnoc petmrtere de créer les ciindotos faverbalos puor mrttee en plcae un cetarin nbmore d'actions concrètes svnuiat les priorités suivantes, aifn de permettre, namnemott aux entreprises, de répondre à l'obligation d'emploi des 6 % :

? rehceecrhr les menoys de développer l'emploi des prsenones handicapées, à trveys nteamnmot la msie en ovruuee de ptanataerirs adaptés ;

? foariesvr le matiinen dnas l'emploi, dnas un ctroxente dificifle :

? du marché de l'emploi des taulevrlrias handicapés ;

? de l'existence d'a prioriet de stéréotypes sur le handicap.

Article - Chapitre Ier Champ de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Les dtppssoioinis du présent arccod s'appliquent aux esreprnites visées par le cmhap peiosneofsnrl et tiraeritorl de la cotineonvn clotlevice de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage.

Article - Chapitre II Mise en oeuvre collective

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Afin de répondre pieenlenmt aux octbfeijs fixés par le présent accord, les sirnaiegats suhetainot créer les ctiodnions otealpmis puor une poqulitie d'emploi pérenne et améliorer le tuax d'emploi des tuearlrlvas handicapés dnas les etesnrirres de la branche.

Dans ce cadre, aanvt de merte en palce les oinnrtioaes définies ci-après, les patries seaitrnagis sothuianet puoirovomr une démarche de doisgtniac au niveau de la bhcrane aifn d'appréhender l'état des lieux en matière d'emploi des teliralarvus handicapés et pnearnt en ctompe des antériorités de pratiques, des bnsiass d'emploi devris et un marché local de l'emploi variable.

Les preiats cnoenivent que l'appel d'offres srea lancé dnas le mios suavint la siurtange du présent accord. Il srea demandé au cnaunolstt retenu de réaliser son étude en 4 mois.

Le dsgaitnioc protrea nntmmaeot sur :

? la soiattun générale de l'emploi des pnonseers handicapées et les peecerpvttiss démographiques ;

? la stiauotin du marché du trvaail dnas les différents bsiasns

d'emploi ;

? et tteuos les spécificités liées aux prqetauis des rescesrous hmueains aanyt un icmapt sur l'emploi des pnnrosees handicapées.

Les pieatrs siaatgriens se réuniront dnas les 3 mios de la réalisation de ce dsanoigtc aifn d'analyser et de réfléchir aux siteus opérationnelles aifn d'accompagner les etpnerrises sur l'emploi des pesernons handicapées ; celles-ci pinraruoe ptorer ertne auerts sur les dneamois sniutavs :

? sslitaiisnebon des ernteipersss sur l'embauche et l'intégration des ponenrsees handicapées ;

? cooaimnuitcn sur les ttxees légaux et réglementaires et sur les peioqulits à mettre en oreuve dnas l'entreprise ;

? cgpammae ivatitcnie sur le développement et le mnaietn de l'emploi des prnesones handicapées.

Les aniocts éventuelles aurinaet anisi cmmoe oejbcitfs fiaurix :

? accroître l'embauche et le mientan dnas l'emploi de tiarvaruells handicapés dnas le naeuovu ceotxnte légal ;

? accroître la qlctuiiaofain des deuamernds d'emploi handicapés ;

? améliorer l'accès à l'emploi des pornseens handicapés ;

? aiedr les salariés handicapés à se mntineiar dnas l'emploi ;

? améliorer la coboatrialln des acretus ituitietonnsls concernés ;

? aoppnidforr la cscnonsaaine de la paipitlooun avitce handicapée et des eorftts réalisés en sa faveur,

toutes actfns fnsaiat pirate de la négociation évoquée à l'article L. 2242-13 du cdoe du travail.

L'ensemble des dtoonsiipsis définies ci-après intégrera les résultats du diagnostic, réalisé par la branche, aifn d'optimiser l'application des pinecrips et obticjfs du présent accord. Des muloads de siasiatsoilenbin pnurroot être mis en oveure par la branche. Puor fsvrrioear toeuts ces actions, les eeepritnrss porrount se farie adeir par un emgorone expert.

Il est cevnonu que la bhcrane urelistia l'offre de secrives de l'AGEFIPH lui pmeraenttt d'obtenir un fnenaicenmt puor ce diagnostic.

Article - Chapitre III Recrutement

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Les eipestrnes de la bnachre s'engagent à frsaoevir le rnemtureet des poenesrns handicapées sur des ctrnotas pérennes ou vsnait à acquérir une formation, tpye ctatnors d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères reutes dneviot s'appuyer sur les compétences et les qiicnulaiftoas des candidats. A ctete fin, les diitfsoisps de sélection deivnot rsteer ctusotnirs auutor de la notion de compétences.

Puor cela, eells s'emploieront à la rhreechce de priataeners : ANPE, équipes Cap elompi et acsionotsais régionales, départementales ovnauert puor le rcutermneet et l'intégration en mieilu oiinnarde de tviaarl des pnonseres handicapées et à la msie en d'actions de stsisiaiblneon de l'ensemble du porenensl en vialnelt nteonammt à l'implication et la rtoeanloiipbsasisn de l'encadrement dnas l'accueil et l'intégration des prnosnees handicapées.

Des pattarienras sonret également développés aevc les universités et cenetrs de ftoioram puor petremtre l'insertion des étudiants handicapés.

Les erpreiatsns s'engagent à favrsioer l'accueil en luer sein, dnas le carte de cnvoinothnes de stages, des handicapés en corus d'étude ou en faorimotn professionnelle.

Les eisrtnepres sonert également ateitnvtes au développement de lerus riantelos aevc les sociétés de trviaal tpiaremroe aifn qu'elles les accoagenmpnt dnas une pqiitoule d'intégration en intérim.

L'évolution des effcifets des salariés handicapés frea l'objet d'une iinomafrton annuelle.

Article - Chapitre IV Maintien dans l'emploi des salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Les ersptineres s'engagent à mrttee en oeuvre les atinocs adaptées puor meitnnar dnas l'emploi tuot salarié roncenu handicapé ou qui le deviendrait, aifn d'éviter anautt que pisbolse

Elles demandent, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la coopération entre les intervenants du milieu dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi évident que le salarié concerné doit être pris en compte et s'implique personnellement dans la démarche de mise en œuvre de l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Dans ce cadre, le médecin du travail pourra se rendre sur place, visiter le poste de travail des travailleurs handicapés, ainsi que les postes envisagés pour accueillir une personne handicapée. Si nécessaire, un congrès sera sollicité. Les instances représentatives du personnel et notamment le CHCST seront consultés et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

Une attention particulière sera apportée en vue d'améliorer l'accessibilité des locaux, non seulement des locaux existants mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.

Chaque travailleur handicapé qui en fera la demande, et sur justificatif, aura droit à une demi-journée d'absence autorisée payée, à chaque renouvellement, pour accomplir les formalités liées à son handicap, notamment auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Comme le prévoit la loi du 11 février 2005, les possibilités d'aménagement d'horaires et le recours au temps partiel font l'objet d'un examen préalable pour permettre une meilleure adaptation de la vie professionnelle et vie quotidienne.

Article - Chapitre V Formation en cours d'emploi et promotion des salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

La formation personnalisée et adaptée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du déroulement de leur carrière et les permettra d'accéder à un égal accès aux dispositifs de formation des salariés handicapés.

En particulier, les entreprises veilleront à ce que chaque formation soit adaptée au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit le plus aisé possible.

Les formations à distance pourront ainsi par exemple être une ressource facilitant l'accès à la formation des handicapés (ex. : internet, CD-Rom).

L'entretien professionnel est, dans ce cadre, un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

Article - Chapitre VI Protection de l'emploi

Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications

Cas du licenciement économique

En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés font l'objet d'une recherche particulière de solutions afin de trouver la meilleure adéquation possible entre leurs qualifications et leurs aptitudes professionnelles.

Cas de l'inaptitude médicale liée au handicap
L'ensemble des représentants de l'entreprise, représentants du personnel, médecin du travail, ergonomiste, sera impliqué dans une recherche active d'aménagement de poste de travail afin d'éviter le licenciement.

Article - Chapitre VII Communication et sensibilisation

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Les parties, conscientes que l'intégration des personnes handicapées passe par une sensibilisation sur le sujet, souhaitent que soient déployées dans l'entreprise une information et une sensibilisation sur le recrutement, l'insertion, la gestion et le dialogue des salariés handicapés dans la société.

Cette communication sera destinée à tous, mais néanmoins avec une priorité aux personnes hiérarchiquement, au sens de leur propre service, de salariés handicapés. La communication sera adaptée suivant le niveau des salariés dans l'entreprise.

Par ailleurs, une sensibilisation des personnes handicapées sera également réalisée afin de leur permettre de déclarer leur handicap à l'entreprise. Cette sensibilisation aura notamment pour objectif de rappeler aux personnes concernées qu'aucune discrimination, dans quelque domaine que ce soit, ne peut être réalisée au sein de l'entreprise, sur la considération du handicap.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à recourir ou à former un représentant sur une mission de référent « handicap ». Ce représentant aura pour fonction principale d'être l'interlocuteur des personnes handicapées, des représentants du personnel et de l'employeur sur tous les aspects de la vie salariée des personnes handicapées, tels que décrits dans les chapitres du présent accord. Pour faciliter l'exercice de cette mission, les représentants concernés seront préconisés que le référent ait bénéficié d'une formation spécifique.

Article - Chapitre VIII Durée de l'accord, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. La révision et la dénonciation se font par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des représentants signataires.

Il est entendu en vue de la mise en œuvre de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues au code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues au code.

Signataires	
Patrons signataires	FFPB ; GEIST.
Syndicats signataires	CFDT ; FCMTE CTFC ; CTH FO ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

Article 1er - Principes généraux

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois (annexe I) s'inscrivant dans une logique de :

- ? ction de poste pour les catégories oriveus et employés ;
- ? et de quatre critères classés pour les catégories techniciens, maîtrise et cadres :
- ? autonomie ;
- ? animation, management ;
- ? technicité, aptitude ;
- ? responsabilité.

Le système de classification est structuré comme suit :

Les niveaux I à IV se répartissent :

- ? aux ouvriers : coefficients 1.1 à 4.1 (7 coefficients) ;
- ? aux employés : coefficients 1.1 à 4.1 (4 coefficients).

Les niveaux V et VI se répartissent aux techniciens et maîtrise et sont sur les coefficients 5.1 à 6.1 (3 coefficients). Les niveaux VII à IX se répartissent aux ingénieurs et cadres et sont sur les coefficients 7.1 à 9.1 (3 coefficients).

La classification des emplois comporte deux étapes successives :

- ? le classement de l'emploi ;
- ? l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.

L'attribution d'un coefficient à un salarié doit découler de la mise en concurrence simultanée de l'ensemble des critères de niveaux et de compétences rattachés par le poste et des aptitudes, compétences, diplômes, certifications ou expérience du salarié avant diplôme, titre ou certification.

L'expérience, la formation, les diplômes ne donnent accès à un niveau et un coefficient que si l'ensemble de ces critères correspond à la spécialisation du poste. Ainsi, l'absence de diplôme ou de diplômes que rattachés par le poste ne donne pas accès automatique à un échelon supérieur.

Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les représentants sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois repères des principaux métiers exercés dans la branche (annexe II).

Il s'agit d'exemples d'emplois repères et en aucune façon ni d'une nomenclature, ni d'une liste figée et exhaustive.

L'objet même du présent accord étant d'être adaptable à toutes les situations d'entreprise, les entreprises peuvent saisir la possibilité de positionner les emplois, sans se référer à la grille d'emplois repères telle qu'elle figure en annexe II, en tenant compte du contenu réel de chaque poste pour les ouvriers et les employés, et des critères classés pour les techniciens, maîtrise et cadres, conformément à la grille de positionnement en annexe I.

Article 2 - Mise en œuvre de l'accord En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises conviennent d'un délai de 12 mois maximum, après publication de l'arrêté d'extension de l'accord, pour mettre en place la nouvelle classification.

2. Procédure de mise en œuvre 2.1. Au niveau de l'entreprise

Les modalités d'application forment l'objet d'une consultation des représentants du personnel de l'entreprise, au plus tard dans les 6 mois après publication de l'arrêté d'extension. Les nouvelles classifications font l'objet d'un accord par la détermination sur les points réservés à cet effet.

2.2. Au niveau de la branche

Dans les 18 mois après la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, il sera procédé à un constat, en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place des nouvelles classifications.

3. Notification au salarié et recours

Les salariés seront informés de leur nouvelle classification. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître à l'employeur les éléments de fait d'un éventuel désaccord. Celui-ci sera examiné, le cas échéant, avec les représentants du personnel et/ou syndicaux. En cas de désaccord au niveau de l'entreprise, et à l'issue d'un nouveau délai de 3 mois, la commission paritaire prévue à l'article 1.8 de la convention collective pourra être saisie à la demande d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives.

4. Conséquence de la nouvelle classification

Aucune condition n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle. La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un coefficient. Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur doit être maintenu. Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en conséquence. Les nouvelles classifications n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à reporter les salaires minimaux au niveau de la branche professionnelle.

Article 5 - Notification et validité de l'accord En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

La validité de l'accord de classification est subordonnée à l'absence de recours de la majorité des organisations représentatives de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les entreprises de l'accord qui leur est notifié.

Article 6 - Caractère obligatoire En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

L'accord de classification pourra être adapté dans un sens plus favorable aux salariés, en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 7 - Date d'application En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Les dispositions du présent accord produiront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'extension.

Article 8 - Formalités de dépôt En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 9 - Extension En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Les entreprises du présent accord conviennent d'en demander l'extension. Cette demande d'extension sera présentée par la délégation paritaire dès les formalités de dépôt accomplies.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Le présent accord à la coévolution interrégionale de la blanchisserie, laverie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, pressing et entretien porte-rétenue de la hiérarchie des emplois telle qu'elle résulte de l'accord du 27 avril 2006 et des précédents textes en la matière.

Il a pour objet de doter les entreprises de la filière blanchisserie, l'entretien de linge d'une nouvelle démarche méthodologique de classement des emplois et vise ainsi à répondre aux objectifs suivants :

? classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession ;

? reconnaître le savoir-faire des salariés de la profession ;

? prendre en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être pris en compte dans l'actuelle classification ;

? favoriser, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié ;

? établir une classification qui permette d'intégrer des métiers récents et à venir.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises de la filière blanchisserie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie.

Il se substitue aux dispositions issues des précédents accords et avenants sur les classifications de la branche, pour la filière blanchisserie, l'entretien de linge, dans les conditions prévues ci-après.

Annexe

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Annexe I

Grille ouvriers

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
	I	Aucune expérience particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
			Tâches répétitives, à exécuter à partir de consignes spécifiques à la profession (tissu, clients, etc, et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	II	Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habile et durable, de plusieurs des postes de production des catégories 2.1 et 2.2.	2.3
Ouvriers		CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	III	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
	IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes complexes par sélection et mise en œuvre de méthodes nouvelles et diversifiées. Prise en compte et maîtrise des équipements et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille employés

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, simples et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
Employés	III	CAP, BEP + expérience Bac Pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes complexes par sélection et mise en œuvre de méthodes nouvelles et diversifiées. Gestion de projets de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille maîtrise et cadres

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
------	------	--	-----------	-----------------------	-----------------------	----------------	-------

Technicien, maîtrise	V	Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité pesante sur des salariés.	Etude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant appel à une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des résultats se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert une responsabilité sur des salariés maîtrisant la mission en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
Technicien, maîtrise	VI	Bac + 4 et Bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1
Technicien, maîtrise	VII		Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi prime la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en permanence dans la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Elaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
Cadre	VIII		A partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et tous les aspects du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée impliquant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité s'étend à superviser les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.	9.1

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Annexe II

Emplois repères

Grille ouvriers

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Opérateur de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage...
II	2.1	Opérateur de production : comptage-ordonnancement sale, nettoyage, lavage, viabilité VT, tri manuel VT, couture, agent de liaison client?
	2.2	Opérateur de production : lavage-ordonnancement, expédition, chauffeurs?

	2.3	Opérateur de production polyvalent?
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de douille-brun ou agent de service VL?
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL?
IV	4.1	Agent de maintenance 2?

Grille employés

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Agent de classement, archivage, accueil?
II	2.1	Opérateur de saisie?
III	3.1	Assistant administratif, comptable ou commercial?
IV	4.1	Employé comptable, paie, assistant de direction?

Grille techniques et agents de maîtrise

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Technicien de maintenance, d'étude, de méthode, informatique, marketing?

V	5.2	Contremaître?
VI	6.1	Chef d'atelier, chef de vente, chef de service client?

Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	FFPB.
Syndicats signataires	CFDT ; FCMTE CTFC ; CTH FO ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

En complément de l'accord du 9 septembre 2010 portant réforme de la classification des emplois pour la filière blanchisserie,

l'ajout de ligne et pour couvrir l'ensemble des emplois de la filière pressing, laverie, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Catégorie ouvrières :

Le système de classification des emplois tel qu'il résulte de l'accord du 27 avril 2006 (filiale pressing, teinturerie, laverie, codes 93.0A et 93.0B hors branches artisanales et de détail) reste en vigueur sans modifications.

Catégorie employés et cadres :

Les dispositions de l'accord du 9 septembre 2010 concernent la filière blanchisserie-location de linge s'appliqueront également aux employés et cadres de la filière pressing-laverie.

Catégorie techniciens et maîtrise :

Les emplois de cette catégorie seront répartis comme suit.

Catégorie	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation Management	Technicité Adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Niveau bac avec expérience professionnelle	Application de méthodes approuvées à des situations définies.	Responsabilité d'un poste occupé par 4 et 6 ETP.	Réalisation et supervision de l'ensemble des travaux mis en œuvre dans l'établissement.	Mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les aspects de formation). Respect de l'organisation de l'établissement. Robustesse de la production.	C2
				Responsabilité d'un poste occupé par 6 ETP.			C3
Technicien, maîtrise	VI	Bac	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi requiert autonomie et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations de service d'une même activité.	Réalisation et/ ou supervision de travaux nécessitant d'appliquer des techniques.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des résultats se réflétant par les résultats attendus.	D1
		Bac ou expérience professionnelle	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même unité d'activité d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau V.	Réalisation et/ ou supervision de travaux.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour obtenir les résultats attendus.	D2

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Le présent accord se substitue aux précédents accords et avenants sur les classifications pour la filière pressing, laverie.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Elle sera faite dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 de l'accord du 9 septembre 2010 concernant la filière blanchisserie, ajout de linge.

Avenant du 9 septembre 2010 portant

sur la vérification du salaire perçu

Signataires	
Patrons signataires	Le Giset ; La FFPB,
Syndicats signataires	La FTCME CTFC ; La FTCH FO ; La FHTC CGT ; La FTCH CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Dans le cadre d'une relecture du dispositif de classification et de la négociation des barèmes minima conventionnels, les parties intéressées ont souhaité revoir l'article 82.5 « Vérification du salaire perçu » qui est par conséquent modifié comme suit, ce qui implique son remplacement, comme indiqué ci-après.

« Article 82.5

Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire de qualification, on comparera ce dernier à sa rémunération effective dont seront exclus pour autant qu'ils existent :

Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2011

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du repreneur prévu entre le FHATORC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une société paritaire pluri-sectorielle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIRET,
Syndicats signataires	La CDFT HATEUICX ; L'UTCH FO ; L'UR CTFC ; La CFE-CGC CTH,

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Le présent accord a pour objet d'adapter l'organisation du temps de travail aux besoins des entreprises de la branche, dont la taille et la structure nécessitent une souplesse d'horaire de ses collaborateurs, au moyen de la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'orientation déterminante du présent accord a consisté à prendre en compte de façon équilibrée et équitable les intérêts de l'ensemble des salariés et le respect des obligations légales.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

? les moatjians puor hurees supplémentaires ;
? les moatjians puor le taivral de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
? les indemnités puor travaux dangereux et insalubres ;
? les primes résultant d'un accord d'intéressement ;
? les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
? les primes de panier et, d'une manière plus générale, toutes les indemnités représentatives de frais ;
? les gratifications bénévoles et aléatoires ;
? les primes d'astreinte ;
? les primes de non-accident.

Par contre, seront inclus dans la rémunération effective pour cette catégorie tous les autres éléments du salaire garantis collectivement ou perçus. »

Durée de l'avenant. ? Dépôt, entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues au code du travail et fixe l'objet de mesures de publicité prévues au code.

? l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, cumulé aux interdictions de la chaussure, de la couture, des crûs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

? l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fixe l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invite ses membres à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

Le présent accord concerne les entreprises définies dans le champ d'application de la commission interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et teinturerie Nord - Pas-de-Calais.

Article 2 - Définition du temps partiel annuel

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

On entend par temps partiel annuel au sens du présent accord, tout contrat de travail prévoyant un nombre d'heures de travail annuel, inférieur à 1 607 heures ou inférieur à la moyenne de 35 heures sur l'ensemble de la période de modulation.

Article 3 - Définition de la période de modulation

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Les parties conviennent de laisser les entreprises libres de fixer leur propre période de modulation. Celle-ci pourra par exemple s'étendre sur l'année civile, ou être appliquée sur la période des congés payés ou sur toute autre période annuelle répondant à l'organisation de la charge de travail de l'entreprise.

Article 4 - Amplitude de la modulation

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Dans le cadre du présent accord, la modulation du temps de travail hebdomadaire peut varier de 10 heures à 34,50 heures. Quand le salarié sera amené à travailler, la journée de travail ne pourra pas être inférieure à 2 heures continues.

Article 5 - Heures supplémentaires et complémentaires
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord n'ont pas vocation à être concernés par la notion d'heures supplémentaires car il ne peut leur être appliquée une durée de travail égale ou supérieure aux temps pleins.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires peuvent être portées à 33 % de leur temps contractuel. En contrepartie, les salariés à temps partiel pourront éventuellement bénéficier des possibilités d'embauche ou de réaffectation de leur temps plein ouvrier dans l'entreprise.

Chacune des heures complémentaires accumulées au-delà de 10 % de la durée contractuelle donne lieu à un rajout de 25 %.

Article 6 - Rémunération des salariés
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Les salariés concernés par le temps partiel annuel bénéficient d'une rémunération mensuelle lissée, sur la base du calcul suivant :

$$\text{(Salaire mensuel temps plein (*)} \times \text{nombre d'heures annuelles convenues)} / 1607 \text{ heures}$$

(*) Salaire mensuel qui aurait été attribué si le salarié avait travaillé à temps plein.

Article 7 - Cas particulier des personnes présentes une partie seulement de la période de modulation pour cause de CDD ou autre (entrée et sortie en cours de période)

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

? entrée en cours de période modulaire : en principe, la rémunération sera lissée et les horaires adaptés en fonction de la période réduite de modulation ;

? si entre en cours de période :

? si le salarié a travaillé jusqu'à ce qu'il n'a été payé, dans ce cas, l'employeur versera un complément de salaire. Compte tenu de la répartition des horaires, les périodes fortes comprennent les périodes à faibles heures, il ne s'agit pas d'heures complémentaires et les heures sont rémunérées au taux normal ;

? si le salarié a travaillé moins que ce qu'il n'a été payé, et il y a dans ce cas une régularisation à l'occasion de la réalisation du solde du compte. En cas de liquidation économique, le montant perçu ne sera pas remboursé.

Article 8 - Impact des périodes d'absence (telles que maladie...)
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Sur le nombre d'heures à effectuer pendant la période de modulation : pour calculer les heures réellement effectuées par le salarié sur l'année, les heures d'absence sont décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning préalablement communiqué, plus si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures travaillées à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle.

Sur l'indemnisation : les indemnités liées aux différents cas de suspension sont calculées sur la base de la rémunération lissée, dans la mesure où le salaire est lissé, et si le salaire est calculé sur la base de l'horaire réel, les indemnités sont calculées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié

Accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

s'il avait travaillé, conformément au planning affiché (plus si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures travaillées à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle).

Article 9 - Conditions et délais de prévenance des changements de volume de l'horaire et de sa répartition
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Programme indicatif : au plus tard, 1 mois avant le début de chaque période d'actualisation, un programme indicatif annuel des volumes horaires prévisionnels sera transmis aux intéressés. Il précise, dans la mesure du possible les jours travaillés par chacun.

Confirmation du programme et confirmation de la répartition des horaires : au minimum un délai de 2 semaines sera respecté.

Modification des horaires communiqués : en cas de nécessité les horaires pourront être modifiés, moyennant le respect d'un délai de 7 jours, sauf circonstance exceptionnelle ou accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être maintenue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Un montant de travail écrit devra mentionner la durée du travail annuel.

Dans les cas suivants l'employeur devra prendre en compte la situation du salarié pour fixer les horaires de travail :

- ? incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses ;
- ? suivi d'un congé maladie ou supérieur ;
- ? période d'activité fixée chez un atout employeur ou avec une activité professionnelle non salariée ;
- ? temps partiel demandé par le salarié dans les conditions fixées par voie réglementaire (ex : congé parental...).

Article 10 - Egalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, notamment en matière d'égalité de traitement et peuvent accéder aux mêmes possibilités de promotion professionnelle et de formation que les salariés à temps plein.

Article 11 - Prise d'effet de l'accord.
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

L'accord prend effet dès la date de dépôt de l'accord auprès des instances compétentes.

Article 12 - Dépôt de l'avenant
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Les formalités de dépôt sont effectuées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Article 13 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2011

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les entreprises concernées de ce secteur au ministère du travail que les dispositions du présent accord s'appliquent également pour tous les salariés et salariés croisés dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Signataires	
Patrons signataires	FFPB ; GEIST.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC cihme ; FCMTE CTFC ; THC CGT ; FETS FO.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord vise les eiererntsps revnlaet du champ d'application de la cvintooenn cltloicvée de la blanchisserie-teinturerie et notegtyae (blanchisserie, laverie, liaocotn de linge, nettoyage, pinerssg et teinturerie).

Article 2 - Désignation de l'OPCA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les peirtas sairatneigs du présent accord, dnas le plnmoeorengt du pooltocre d'accord parairite du 3 norbvme 2010 et de l'accord paratriie iaecrbntrhns du 28 jiu 2011, sluoaingt nmtaneomt le scuoi de ceocilinr les différentes ahrppoecs et atnettes respectives, décident de désigner OCLAPIA cmme l'OPCA de la bnarce blanchisserie, laverie, latcoion de linge, nettoyage, psesnrig et teinturerie.

Article 3 - Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parites signataires, cmoanrifnt les terems de l'accord du 28 jiu 2011 précité, eenenndt cunoiitres une sioetcn piraaire ibecnerhatrs spécifique au sien d'OPCALIA dnot le cahmp d'application est cluei de l'ensemble des bacrehns saniegiatrs didut accord.

Le rôle de cttee steocin ptaairie est d'assurer, en aiptpaolcn des acdrco priteriaas des bhernas concernées et suos l'autorité du cneoisl d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant ipeatmris par les sautts d'OPCALIA et txetes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, trvauux et décisions de cette SPP droevnt être menés en étroite iietntoracn aevc la CNPEF (commission ntnloaaie priiartae de l'emploi et de la fmortaion de la branche). Elle purora émettre tuoe pooiorsiptn ou otoitienran en matière de ftriooamn peenssoonfillre en drctioein de la steocin peiflssnreole ptraaie d'OPCALIA.

Article 4 - Dispositions financières
En vigueur étendu en date du 23 mars 2018

4.1. Cuttoionrbin eteerripsns epnomlyat minos de 11 salariés

En aipplitacon des dooptnisiiss législatives et réglementaires en vigueur, les eitrenesrps enantrt dnas le chmap d'application de la cetnnovoin clcvtelioe interrégionale de la blanchisserie, laverie, liaocotn de linge, noatytee à sec, psegrinss et tnireiuetre et emyalpnot mions de 11 salariés vsnreet luer ciutotobrnn légale de fiormtoan à OLACAIPA orgiamsne ccloeelutr désigné par la branche.

Cette ciurtbntoon s'élève à 0,55 % de la masse sialraae btrue des salariés et se répartit de la manière suvtanie :

Accord du 26 février 2014 relatif aux actions de formation prioritaires

Signataires	
Patrons signataires	La PFPB ; Le GEIST,
Syndicats signataires	La CFE-CGC chimie ; La FTMCE CTFC ; La FEETS FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2014

Le présent accord vise les ereeptrniss rnealvt du cmhap d'application de la cenvotoinn cocleitvle de la blanchisserie-teinturerie et naotgtyee (blanchisserie, laverie, latocion de linge, ntyoagete à sec, pinrsseg et teinturerie) du 17 nmevrboe 1997.

Article 2 - Liste des actions de formation
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2014

? 0,40 % au ttire du paln de fomtiroan ;
? 0,15 % au trite de la professionnalisaton.

4.2. Estrenrpeis eymnlaopt au mmium 10 salariés

Les erpiterenss eymnalpot au mniimum 10 salariés etnrant dnas le cmahp d'application du présent aocrcd deoivnt efcfteuer avnat le 1er mras de cqhaue année, à OAPCILA ? omisanrge patriiaie cctuleoelr agréé (OPCA) de la brahnce ? un veemesnrt cneponaosdr à 0,50 %, ou 0,15 % puor les eetisrpnrs de 10 à 20 salariés, des rémunérations versées panndet l'année précédente au ttire de la crobittuonin de professionnalisaton.

Article 5 - Conditions d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les paerits sgnaaetiirs cnennvoniet de se réunir :

? au moins tuos les 3 ans puor négociier sur les objctefs et les monyos de la faomirton polfeoilnnsrese ;
? dnas les mreluelis délais sinavut tutoe mdiooaitcfin de la législation ou de la réglementation anyat une innceide sur les cleaus du présent accord.

Article 6 - Durée de l'accord et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aocrcd modifie, dès son arrêté d'extension, l'accord du 2 décembre 2004 raelitf aux objectifs, priorités et meonyos de la frtmaion professionnelle, sur les sejuts visés aux atrelics 1 à 5 et s'applique à copemtr du 1er javienr 2012.

Le txex du présent aocrcd srea inséré en annexe aux caeusls générales de la cvienootnn ctlecivloe interrégionale. Le présent accord srea smouis à la procédure d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les onngroaisats sinratgies de l'accord du 20 décembre 1994 prnaott création d'un omriganse piraiaate cclletuoler agréé commun aux ieistrndus de la chaussure, de la couture, des curis et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la mirqourinaee et du txleite ? FTOARHC ? ont décidé, dnas le carde d'un poolcrtoe d'accord priariiae signé le 3 nvberome 2010, confirmé par l'accord ptraiaie cnoclu le 28 jiu 2011, d'un rmcopaperehnt aevc l'OPCA OPCALIA, en rpalpneat luer volonté de puovsirure l'action cummome et oefisfnve menée au pfirot des epreestrnis et des salariés de lures différentes professions. Le présent aocrcd décline les dntpsioiosis de l'accord ntaiaol ioinrssoetrefnnppl du 7 javneir 2009 et de la loi du 24 nbrmovee 2009 rielvate à la fmaioortn ponlsneirlesfoe tuot au lnog de la vie.

Conformément à l'article L. 6323-8 du cdoo du travail, les piaerts seigtaairns du présent aocrcd considèrent cmme praiieriotrs les atcoins de faooitmnrn saetuvnis :

Bureautique et innertet ;
? ftiaronmos cnrnnaocet l'initiation à un lgiceiol seravnt dnas l'exercice d'une activité professionnelle, en pruciaitler :

? loglceis de piaee ;
? lilgiceos de comptabilité ;
? liilceogs de reuthoce d'images ;
? frtoamnois iuatreeofnqms destinées à acquérir des ceascnosinans de bsaee sur les pcairpinux logeicis utilisés en erseprine (Word, Excel, PowerPoint, Access?).

Relationnel et cacmotnmuiuin ;
? fooaritmns consacrées aux thématiques sieautvns :

? ceoqnumiur au téléphone ;
? psrie de plaroe en pbliuc ;
? theequincs de vtene ;
? geitson d'une siiuottan diificlfe en clientèle.

Management :
? fotmnoais vsnait à acquérir des ciaennsoscnas dnas les donimeas sauivtns ;
? eancnrmeet d'équipe ;
? meagenanmt de pejröt ;
? législation scioale (à diisttoanen des managers) ;
? fmioatnros vsaint à :

? fmeorr les futrrmaeos ;
 ? acquérir les besas du management.
 Savoirs de bsae et amélioration des sarovis de bsae :
 ? fntamiroos coarennct la ciotndue :
 ? éco-conduite ;
 ? prmies de cinduroe C ;
 ? pmreis de coirdnue C1 ;
 ? ftooiamnrs conncraent le socrsiemue :
 ? frnamioots assurées par la Croix-Rouge ou l'ACMS ;
 ? faomonrits sur l'amélioration du français ;
 ? fatmnoiors sur l'amélioration des ciasnnacneoss de bsae en mathématiques.
 Langue étrangère :
 ? foiontarms d'initiation à l'anglais ;
 ? fmoaritnos puor acquérir la maîtrise de l'anglais.

Article 3 - Conditions d'application de l'accord
 En vigueur étendu en date du 10 avr. 2014

Accord du 3 avril 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB.
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; HACUITEX CDFT ; THC CGT ; FEETS FO.

En vigueur non étendu en date du 5 août 2014

Considérant les ditionpissos du cdoe du tvaaril ;
 Considérant les dsooinitipss de l'article 3 de l'accord nniaaotl du 2 décembre 2004 sur les priorités et les oetfjbics de la ftiamroon plnonrleeosfise et de l'apprentissage dnas l'entretien et la licatoon des tleetixs ;
 Considérant que le développement des ctaotrnrs et périodes de pfosrooiiaslneiatn dnas l'entretien des tltxeeis est un enjeu irmnoptat ;

Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La FFPB,
Syndicats signataires	La CTME CTFC ; La CFE-CGC cmihie ; La THC CGT ; La FETES FO,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des eenertsrps rlaevnt des ceods NAF 96.01A et 96.01B.
 Sont cpednneat eulxces du chmap d'application :
 ? les ernsetrepis de loaitocn de lngie rvealnet du cdoe NAF 77.29Z ;
 ? les eprnrsteers rlevenat du cdoe 96.01A dnnot l'activité est mjrioitnemareat de la lcaotoin de ligne ;
 ? les eerprisés aaantpnpret à un groupe de puls de 50 salariés.

Article 2 - Financement du régime
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est prévu que la ctiaostion mnlamiie msnleulee aux firas de santé puor la scittre apitpaolcin du présent acocrd srea répartie de la manière sitanvue :
 ? 50 % à la crhgae de l'employeur ;
 ? 50 % à la chrgae des salariés.
 Les cattoisnos supplémentaires deus au trtie de l'extension cnnjoiot et/ou efannt ne bénéficient pas d'une prise en chrage par

L'accord, une fios les formalités de dépôt effectuées, srea adressé à l'OPCA dnnot la brhcnæ relève.

Article 4 - Durée de l'accord
 En vigueur étendu en date du 10 avr. 2014

Le présent acocrd est à durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt de l'accord
 En vigueur étendu en date du 10 avr. 2014

Le présent arcocrd srea déposé à la dteicorin générale du tvaairl et au grffee du cosinel de prud'hommes, conformément aux aectrlis L. 2231-5 et sainvuts du cdoe du travail.
 La prtiae la puls dtgliniee des srngitaaes nifirtea la txtee à l'ensemble des oaanogtrsnis représentatives.

Soucieux de contribuer, dnas la msruee de luers possibilités, au fenenmcinat des cetrnes de faiomrotn d'apprentis de la profession,
 les peaitrs srngitaaes décident d'affecter au cterne de ftaiomron d'apprentis IFIR, domicilié 66, auvene Jean-Mermoz, 69351 Loyn Cedex 8, la smome de 35 000 ?.
 Ce mntaont srea prélevé sur la cleolcte de la fraction de 0,5 % de la paitptiraian au développement de la famoroitn pnolfselirosne continue, due par les ersnpeteirs de l'entretien des tietxles oacupct 10 salariés ou puls et ajustesteis à la txae d'apprentissage, effectuée au 28 février 2014.
 Cette aitfaotefcn srea opérée suos réserve de l'accord du cenisol d'administration d'OPCALIA aanvt le 30 jiuin 2014 et dnas la liimte psobisle du mnatont de la ccoltele eteretnin des tiletxes au tirte du 0,5 % professionnalisation.
 Le CFA IIFR présentera au ceosinl d'administration d'OPCALIA ? ou de l'instance praiitare chargée par liedt csnoeil d'examiner ctete quoietsn ? les jiuatciftsfs sautivns :
 ? oftbjecis porsvuuiis ;
 ? eiffecfts concernés par naeviu et par diplôme ;
 ? mnntoat des frias de fecimotonennnt ;
 ? état des sucoers de fanimnceent ;
 ? délibération de l'instance ptiraarie du CFA.
 La sceiton pslefnrseinoloe prrtiaaie TMC (textile, mode, cuir) constituée au sien d'OPCALIA srea chargée du siuvi des présentes diotnspoiiss et de luer exécution.
 Le présent acocrd est colcnu puor une durée déterminée de 1 an.

L'employeur.

Article 3 - Garanties couvertes
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les etrernesips eratnt dnas le cahmp d'application du présent acocrd doventr mtere en pacle au prfiot de lreus salariés en rmombeernseut en complément de la sécurité slaocie les ganaeirts svaeitnus :

Garanties. ? Rmnbeueersomt en complément de la sécurité sociale

Régime conventionnel	Garanties exprimées en complément de la sécurité sociale	
Hospitalisation (y ciropms maternité)	Non adhérent au CAS	Adhérent au CAS
Frais circaugurihx : soins	TM	
Frais cuaiughrricx : honoraires	TM	TM + 20 % BR
Chambre particulière de nuit	2 % PMSS	
Chambre particulière ambulatoire	0,8 % PMSS	
Forfait journalier	Pris en charge	
Forfait aects lourds		
Transport	TM	

Soins courants	Non adhérent au CAS	Adhérent au CAS
Généralistes	TM	TM + 20 % BR
Spécialistes	40 % BR	60 % BR
Analyses et auxiliaires	TM	
Actes tuicqehns médicaux et ptiete chirurgie	TM	
Radiologie et irimaage (dont ostéodensitométrie)	TM	
Prothèses et appareillage	TM	
Pharmacie (65 %-30 %)	TM	
Dentaire		
Soins dentaires	TM + 25 % BR	
Prothèses remboursées par la sécurité scoiale (sur la bsae du rmbunrsmeeoet d'une couronne)	150 % BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 55 % BR	
Optique (limité à une parie tuos les 2 ans, suaf meunir ou en cas d'évolution de la vue)		
Verre slpmie (par verre)	2 % PMSS	
Verre clepmxoe (par verre)	3 % PMSS	
Verre très clexompe (par verre)	3,5 % PMSS	
Monture	1,5 % PMSS	
Lentilles remboursées par la sécurité siclaoe ou non (forfait aenunl par assuré)	2 % PMSS	
Acte de prévention de l'arrêté du 8 jiuin 2006		
PMSS : plnaofd muesenl de la sécurité sociale. BR : bsae de remboursement.		

Article 4 - Couverture obligatoire et dispense
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sont bénéficiaires du régime fiars de santé l'ensemble des salariés, snas ctodoiinn d'ancienneté, à tirte obligatoire. Toutefois, conformément aux dooiipstniss réglementaires en vigueur (art. R. 241-6 du cdoe de la sécurité salicoe et cricilurae de la dreicoitn de la sécurité sliacoe du 25 stbpremee 2013), l'acte juuiqdire formalisé par l'entreprise puet prévoir les cas dnas lqseuels les salariés dsnpiseot d'une faculté de dsnspeie d'adhésion.

Les eetsirrpens denivot dnoc velielr à prévoir les cas de dnssipee qu'elles eetdnnt aitouserr le cas échéant, étant précisé qu'en cas de msie en pacle par vioe de décision unilatérale, les salariés présents lros de la msie en palce ne peneuvt en tuot état de csauè être catrnoitns à coeistr crtone luer gré, en alppiocan de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Pour être recevable, totue dpnseie prévue dnas l'acte juirquide diot être demandée par le salarié auprès de son employeur, par écrit et accompagnée du jasitictuf de la cruvroeute par arelulis lrquosoe ctete ciidootnn est nécessaire (le cas échéant jcsfatiuuitf à rovueelenr chuaq année). La danmdee de dinsspee diot cpmooetr la mniteon seoln lalulee le salarié a été informé par l'employeur des conséquences de son choix. Dnas tuos les cas, l'employeur diot être en murese de proidure la damende et le jstcfiituaif s'il y a lieu.

Dès que la soiiutan jfanitsiut la dsisnepe cesse, ou lqrusoe le jftcuaitsiif de la crtrouevue par alrieuls n'est pas fourni, aolrs le salarié diot être affilié et il ne puet s'opposer au précompte de sa quote-part de la cotisation.

Article 5 - Incidence de la suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En cas de sseopnsiun du cortant de travail, les salariés cnnotiuet

de bénéficier de la gntaaire s'ils se tournvet dnas l'une des sationtius snuatievs :

- ? période de ssniopsuen inférieure à 1 mios cviiil eneitir ;
- ? arrêt de triaavl indemnisé par la sécurité sliacoe (maladie, accident, congé légal de maternité/adoption) ;
- ? meniitan ttoal ou pterial du salaire.

Dans tuot ature cas de spienuossn du ctorant de travail, la ganairte est spsunedue pennadt la période correspondante, fixée par mios ciilvs entiers. Toutefois, le salarié diot piouovr accéder à un miitanen de la gaatinre s'il en fiat la demande, en cteoiaptnrre du pmneiat de l'intégralité de la cotisation.

Article 6 - Dispositif de portabilité en cas de cessation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En aipltaoipcn des dspoisitonis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de caetsiosn du cntraot de travail, suaf hypothèse de futae lourde, oavrunt dorit à prise en chrage de l'assurance chômage, les anienrs salariés répondant aux cdioontnis reuqievs bénéficient d'un mteian à tirte gtiuart de gaiatrne :

- ? le mitniean est allcipipbae à ceompr de la dtae de caoestsin du crnaot de travail, et pndneat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du deerinr cnartot de taviral ou, le cas échéant, des deenrris crtoatns de tviraal lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant aordirne au norbme supérieur, snas pioouv excéder 12 mios ;
- ? le bénéfice du manetiin est subordonné à la cioditnon que les ditors à grtinaae aenit été ouertvs chez le drneeir eyelpmuor ;
- ? la gaartine mntnaeieue est celle en veiuugr dnas l'entreprise (les éventuelles mcooitfaionis du contrat, tnat à la hssuae qu'à la baisse, snot dnoc abeilapcpls aux bénéficiaires du maintien) ;
- ? l'ancien salarié juifitse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au curo de la période de mtineian de la garantie, qu'il ripemlt les cniitndoos reuqsuevs puor en bénéficier.

L'employeur snialge le miineatn des gertianas dnas le ctriicafet de taarvil et infomre l'organisme aursuser de la caiseostn du caront de tiarval ouvrant diot au dispiotsif de maintien. L'ancien salarié irmonfe l'organisme aeursur de la cessoatin du vermneest des altoacnilos du régime d'assurance chômage innretvenat avant le trmee du mnteiain ieinlaiment prévu, et ce quel qu'en siot le motif.

La suespsnion des aaclilonots chômage, qlleue qu'en siot la cause, n'a pas puor eefft de prlgnoeor d'autant la période de metiain des droits. En cas de caenhemngt d'organisme assureur, l'entreprise onigsare la piuorsute de la période de meiinatn de ginartae auprès du neuovl oarngmsie assureur, puor la période de diorts resatnt à courir, et ce aifn que les anncies salariés cinnentout de bénéficier de la gniaatre frias de santé en vgeiuur dnas l'entreprise.

Article 7 - Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi Evin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Peuvent dednmaer à bénéficier d'un mtiaenn à trite iideuidvnl de la gniraate fiars de santé, snas formalités médicales et snas période probatoire, conformément aux dnisiootsips de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

- ? les aecinns salariés radiés du régime citolclef frais de santé et qui bénéficient :
- ? d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité slaicoe ;
- ? d'une penison de raritete de la sécurité solaice ;
- ? d'un renveu de rcenepmemat s'ils snot privés d'emploi ;
- ? les aaytns dirot qui étaient gatnrans du chef d'un salarié décédé, pnednat une durée mniiamle de 12 mios snauivt le décès.

La ddamnee est rvbeclaee puor autant que l'ancien salarié, ou l'ayant droit en cas de décès, l'adresse à l'organisme aeusurr dnas les 6 mios qui svneiut la ruuptre du carnott de tavrail ou le décès. Puor les anceins salariés bénéficiant d'un mtieian de garintae à tirte trrmeapoie tel qu'exposé à l'article 6 (portabilité), le délai de 6 mios est décompté à l'issue de la période de portabilité.

La girtnaae prend effet au puls tôt au leaiemndn de la csitoeasn des dtrios au ttire du régime cltciolf des salariés et au puls trad au lndmeain de la demande. Les prnttaoeiss snot iueidtqnes à cleles du régime coteilclf des salariés.

Article 8 - Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La csoosiimn pitrairae de la bcahnre se cenutstoria cissimmoon ptraiare de sviui aifn d'assurer le suivi du présent accord. La représentation poarltnre doispse d'autant de viox que la représentation des salariés. La cosoimsimn ptairarie de suivi se réunira au monis une fios par an au curos du deuxième trmstiree de l'année civile.

Article 9 - Effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord s'applique au 1er jinvaer 2016.

Article 10 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord, cnoclu puor une durée indéterminée, porrua être dénoncé par lttere recommandée aevc aivs de réception par l'une ou l'autre des prateis sgetianaris en rtepansect un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord cnretounia à produire ses eeffts jusqu'à l'entrée en vuegiur de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pdannet une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Une négociation srea organisée dnas le mios de la stguarine de la dénonciation, aifn de déterminer, le cas échéant, les neevlolus mesuers de poteocrtin sociale.

Le présent acrocd pourra être révisé par anevnat en cas de ceenmahgt dnas le rnmmbereoeoust de la prat de la sécurité sociale.

Le sagnriaite qui dmdanee la révision du présent aorccd diot

Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	FFPB.
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; CFE-CGC ciihme ; HACUITEX CDFT ; THC CGT ; FEETS FO.

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Vu l'accord du 12 décembre 2001 reaitlf au développement du dioaluge soaicl dnas l'artisanat étendu par le ministère du travail, des rnaotlies sociales, de la fmlale et de la solidarité le 6 nbroevme 2008, les pnreatraeis sucoaix de la bhnrace de l'entretien tltxie ont décidé de négocier l'accord suivant, aroccd qui anlune et rmalcepe l'accord du 2 décembre 2002 reitlaf au développement du dagloieu sicaol dnas les eteinrerpss visées par l'article 1er du présent accord.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Le présent aorccd est alclpibpae aux eenirtprses ataeainlrss rlevenat du répertoire des métiers ouancpct mnois de 10 salariés et exerçant sur le trtoerriie français, y cprmois dnas les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dnas la necaumtnlroe NAF suos le cdoe 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dnas la nmntouelacre NAF suos le cdoe 96.01B.

Article 2 - Financement du dialogue social dans les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Les eserntpreis visées à l'article 1er du présent aannvet n° 1

aeresdsr aux atuers otnisaarongis csanomopt la comiimossn ptraiare un perjot de nuvoeau texte puor le (ou les) article(s) concerné(s).

Toute dademne de révision qui n'aura pas aoutbi à un accrd dnas un délai de 3 mios à cetpmor de la première réunion d'examen de cette dmnadee srea réputée caduque.

Article 11 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arcocd est édité en dix epiarxmeels ouagrinx puor riseme à cqhuae orsiogtiaann et dépôt dnas les coiitndons prévues aux ailtrces L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux dniiostoiptss de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les prtieas sineriaatgs cnnneonviet de demander, snas délai, l'extension du présent accord.

Article - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arcocd a puor ojebt de mterte en pcale un régime civteneoonnl rlateif au rusmbeernoet de faris de snios de santé en complément du régime de bsaie de la sécurité sociale.

La bnahcre interrégionale de la blanchisserie, laverie, locitaon de linge, notatgeye à sec, prinessg et tniiretreue est composée de gneadrs eersinetprs mias assui de nesbuomres TPE. Les patieearns sociuax espèrent ansii reonrfcer l'attractivité des métiers de la brhacne par l'instauration d'un régime de fiars de santé. L'objet du présent aroccd est d'instaurer un miminum de grieaatns de crtoevrue de sions conventionnels.

vnesret une coiintutborn de 0,15 % du mnnotat de la masse slrlaaiae hros anreiptps srnveat d'assiette à la ctnotioburin raeivlta au finnacemnet de la fritmaoon pfisloeronnelse continue, destinée à aerussr le fnaeenmcit du dalgiuoe social. Dnas le cas où le culcal du 0,15 % de la masse slraaalie hros apppirets est inférieur à un mnntaot de 25 %, l'entreprise devra alors s'acquitter d'une ctotnriboiun mimianle de 25 %.

Le mnaotnt de la clotcele est mutualisé au paln nnaiaotl et réparti sloen les modalités svtaeuins :

? une prat A, à hueautr de 0,08 % au nveaiu interprofessionnel, répartie enrte les oonigtraianss d'employeurs et les ornaiatsngoais syndlaiecs de salariés rceunoens représentatives au snes du cdoe du taaivrl et solen les modalités fixés par l'accord du 12 décembre 2001 ? ;

? une prat B, à hetaur de 0,07 % au naiveu de la bahncre répartie etrne les onrtaiansogis d'employeurs et les osrgnatniaois sdcniaelys de salariés renuoencs représentatives au sien de la branche.

Les fdnos snot répartis à 50 % puor le collège des salariés et à 50 % puor le collège des employeurs.

La prat des onnoisraiaigts slaineycds de salariés est répartie de la façon sintuvae :

? 20 % puor canuche des orriioagstnans : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

Article 3 - Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Concernant la pitare salariale, les ornatiganoiss siacnelyds de salariés uestniilt lerus rrouessescs :

? en développant l'action et la frtomioan sldcyaeins ;
? en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent aorccd dnas les négociations de bhncare ;

? en développant, en cionroteactn aevc les ogrtsaanniios pefslsnoolneeris d'employeurs ralevnet du présent accord, l'information et la sebiissoatnliin des salariés sur les diipsonitos ctnleoinvnnneoes qui ont été négociées dnas la bhcrnae professionnelle.

Concernant la prtiae employeurs, la fédération française des psriegns et bsleenishircas usiitle ses rueecssors :

? de manière à être, au naiveu national, une stcutrue de réflexion, d'anticipation, de cenpcioitn des doniiiposts ceelctionlvnnnos alcpaleibs aux eetspneirrs icesnlus dnas le cmhap d'application du présent accord, d'information, de cisonel et d'accompagnement des cfchs d'entreprises ralnevnt du cmhap d'application du présent arcocd ;

? en développant les structures tripartites pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de recourir à ces niveaux de dialogue social de proximité en tant qu'organes avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

? d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emploi, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;

? de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la conciliation des heures et d'encourager l'emploi sur le métier de l'entretien textile ;

? de veiller au respect du métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;

? d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés pendant leur formation, en représentation.

Article 4 - Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Dans le souci d'assurer une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et élus dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organes paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lein en tant que le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

Article 5 - Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Les commissions destinées à faciliter le dialogue social sont collectées par l'ADSAMS, organisme agréé du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée, conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'association pour le développement des professions de l'entretien textile (ASPET), créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de promouvoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et paritaires reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Article 5.1 - Composition de l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET)

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord – Pas-de-Calais à la convention collective

L'ASPET est composée :

? au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et sectoriel du présent accord ;

? au titre des employeurs : un membre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ASPET, auprès de la Fédération française des professionnels et bacheliers (1 bis, rue du Havre, 75008 Paris), qui en assure le secrétariat et coordonne les membres de l'ASPET.

Article 5.2 - Missions de l'ASPET

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

L'ASPET est, notamment, chargée chaque année de :

? percevoir, au niveau de la branche, les cotisations collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;

? répartir, après déduction des frais de gestion, atténués et divers, les cotisations collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et paritaires de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;

? s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

Article 6 - Suivi et révision

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Les parties s'engagent du présent accord de se réunir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager, le cas échéant, les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les besoins et les opportunités pour le développement du dialogue social.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Pendant les périodes concernées de l'extension du présent accord.

Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du germe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2016

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non reconnues du présent accord pourront adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles doivent également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Signataires	
Patrons signataires	UNIRET 59-62 GEIST FFPB
Syndicats signataires	CMTE CFTC CFE-CGC chimie HACUITEX CFDT FEETS FO

Article 1er - Adhésion de l'UNIRET Nord – Pas-de-Calais à la CCIR

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'UNIRET Nord-Pas-de-Calais adhère, à compter du 1er juillet 2016, à la totalité des casules et annexes de la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », icdc 2002, brochure JO 3074.

Cette adhésion ne permet pas en casuel les avantages dont peuvent bénéficier par ailleurs les salariés relevant du champ d'application de la convention collective du Nord-Pas-de-Calais à ce jour.

De la même façon, l'accord du 23 février 2004 relatif au travail de nuit et l'accord du 6 septembre 2011 relatif à la modification du travail à temps partiel, ainsi que les accords successifs, sont annexés à la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », icdc 2002, brochure JO 3074 pour couvrir de s'appliquer ultérieurement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 2 - Elargissement du champ d'application de la CCIR
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dispositions plantées et syndicales relatives du GSEIT et de la FFPB résultent de cette adhésion au 1er juillet 2016 et du fait que les accords relatifs au travail de nuit et à la modification du travail à temps partiel sont annexés à la CCIR pour couvrir d'être applicables ultérieurement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Compte tenu de l'adhésion de l'UNIRET Nord-Pas-de-Calais à compter du 1er juillet 2016, qui entraîne le rattachement des départements du Nord et du Pas-de-Calais à la CCIR, le premier paragraphe de l'article 1.1, chapitre 1er « Application de la convention collective », « champ d'application géographique et périmètre » est modifié comme suit :

« La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national relatives des activités relevant des numéros suivants : 96. 01A, 96. 01B, 77. 29Z.

Accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	GEIST FFPB
Syndicats signataires	CMTE CFTC CFE-CGC Chimie HACUITEX CFDT FEETS FO

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Préambule

Le présent accord a pour objet l'adhésion de l'Interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, conformément à l'article L. 4161-2 du code du travail, à la totalité des casules et annexes de la convention collective de travail de nuit et de la modification du travail à temps partiel des salariés aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, au-delà des seuils fixés réglementairement par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015.

Article 1er - Liste des facteurs de pénibilité
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Les salariés au présent accord ont droit à un certain nombre de facteurs de pénibilité n'ont pas vocation à être traités au niveau de la branche professionnelle, notamment parce que les conditions qui les entraînent diffèrent de façon importante entre les entreprises, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

Après étude, les dix facteurs de pénibilité ont été listés comme suit :

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages particuliers supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

96. 01A. Blanchisserie. ? Teinturerie de gors ;
? le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc ? de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;
? le nettoyage et la livraison de linge ;
? le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;
? la fourniture, par les fournisseurs de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.

96. 01B. Blanchisserie. ? Teinturerie de détail ;
Cette activité comprend :
? le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc ? de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de plerutiens ;
? les activités des branches de détail, y compris dépôts ;
? les services des livraisons atomiques en libre-service ;
? la fourniture, par les fournisseurs de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.

77. 29Z. Liaison de ligne ;
Cette activité comprend la liaison de tous types d'articles textiles ou de vêtements ou de ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement ».
Par conséquent, compte tenu du fait que la convention collective de travail de nuit et de la modification du travail à temps partiel des départements français, son intitulé deviendra à compter du 1er juillet 2016 : « La convention collective nationale " Branche de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie " ».

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Pour la filière de la location de linge/blanchisseurs

Liste des facteurs de pénibilité ne couvrant aucune entreprise de la branche :

? activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
? températures extrêmes ;
? vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.
Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces trois facteurs.
Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
? travail en équipes successives alternantes ;
? travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
? bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
? agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.

Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :

? travail répétitif caractérisé par la réalisation de tâches impliquant l'exécution de mouvements répétitifs, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous contrainte circulaire ;
? manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
? postures pénibles définies comme postures forcées des articulations.

Les entreprises de la filière sont donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

Pour la filière pressings/laveries

Liste des facteurs de pénibilité ne concernent aucune des premières de la branche :

- ? activités exercées en milieu hygiénique définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
- ? vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- ? nuisances sonores définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- ? postures pénibles définies comme postures forcées des articulations.

Dès lors, aucune des premières de la branche n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces quatre facteurs.

Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en priorité :

- ? travail en équipes successives alternantes ;
- ? travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- ? bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
- ? températures extrêmes.

Par conséquent, les entreprises de la branche doivent évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.

Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :

- ? travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétitifs, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous contrainte rythmique ;
- ? angles cervicaux, dorsaux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

Les entreprises de la branche sont donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

Article 2 - Liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

La liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés, au sein de la branche professionnelle, à au moins un facteur de pénibilité dont l'évaluation est traitée sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail est la suivante :

Pour la filière litage de linge/blanchisseurs Accrochage sacs

Le poste consiste à accrocher des sacs de linges secs sur un crochet.

Le sac est pris dans des chariots.

Approvisionnement tapis

Le poste consiste à aller chercher le chariot puis à vider les sacs ou les rouleaux sur le convoyeur à bande situé devant le salarié (soit en vissant directement sur le convoyeur, soit en saisissant les tapis et en le déposant).

Tri nid d'abeille/plateforme

Le poste consiste à ce que les opérateurs saisissent le linge sur les tapis devant eux et le teignent dans les différentes alvéoles, en plaçant les pièces de linge.

Tri sur table

Les opérateurs teignent sur la ligne qui tombe des sacs au-dessus d'eux ; ils saisissent le sac, le mettent sur la table, le vident et teignent le linge ; ils sortent le linge directement des rouleaux et le teignent sur la table.

Déroulage bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Chargement manuel : singe ou tapis (à cases)

L'opérateur prend la ligne triée du chariot et la met dans le sac ; l'opérateur prend le linge et la met sur un tapis convoyeur à bande.

Laveuse sans mouture/roll/bacs

L'opérateur est à son poste de commande et pilote le tunnel.

Chargement et déchargement laveuse plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur prend un chariot de linges secs et l'amène à la laveuse.

L'opérateur prend le linge et charge la laveuse.

L'opérateur saisit la ligne mouillée et la dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement et déchargement laveuse tapis

L'opérateur prend un chariot de linges secs et les amène à la laveuse.

L'opérateur prend les tapis et charge la laveuse.

L'opérateur saisit les tapis mouillés et les dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement et déchargement séchoir

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un séchoir.

L'opérateur saisit le linge sec et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Engagement chariot plat

Le poste consiste à saisir les pièces de linge et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement chariot grand plat

Le poste consiste à saisir les grandes pièces (les daps par exemple) et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement pleur éponges/VT/draps-housses

Le poste consiste à saisir la ligne et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Mise sur cintre/accrochage VT

Le poste consiste à prendre le vêtement de travail humide et à

l'accrocher sur le cintre.
Le VT prat siot en annicotant un bootun pression, siot par actiiaotvn d'une cellule.

Réception cldanrae petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dnas un chariot.

Réception caadlrne gnard plat

L'opérateur récupère la plie pliée et la met dnas un chariot.

Réception bobines

L'opérateur récupère la bionbe et la met dnas un chariot.

Réception peuilr éponge/VT

L'opérateur récupère la plie pliée et la met dnas un chariot.

Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement puor vior s'il y a un défaut. Il se sret d'une retuaqte puor contrôler la pcue ou le code-barres aifn d'identifier le client.

Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une scfurae plane.

Enroulement tapis

L'opérateur va ccehherr un charoit de tapis. Il pnred le tiaps hdumie et l'enroule à la mian ou en l'engageant dnas une mihance qui le roule.
Il prend eutinse les tipas et les range au magasin.

Préparation expéditions plat

L'opérateur saiiist les piels et les inalstle dnas un roll, un sac ou un carton.
Il les amène eintsue en znoe d'expéditions.

Filmage/expé. VT

L'opérateur prend un crnite aevc VT, le met sur la filmeuse, il met un flim sur le vêtement, il npreed le crnite et l'accroche sur une sdneoce barre.

Préparation expéditions tapis

L'opérateur saisit les tpaïs et les illsnate dnas un ciaohrt et les vnleite par tournées.

Magasinier lngie plat

L'opérateur réceptionne le lgine et le sockte en rcak ou dnas le magasin.

Couture

L'opérateur prend le VT à réparer et ustliie sa mhinace à cduore ou procède à la msie à la talile ou au ravaudage.

Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur ivenrtient sur le vêtement de taivral puor procéder aux opérations susvisées.

Réception et déballage ligne neuf

L'opérateur déballe les cartons.

Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de cmoedmans où l'opérateur prend les différents produits, les met en sac ou en chaiort et les vetinle en tournées.

Rippeur/agent de quai

Le salarié a puor rôle le ceremganht et le déchargement des cnoaims (le slae et le propre).

Distribution : véhicule léger (VL) aevc chargement/déchargement sur site

Les cuureafhfs cnghreat et déchargent luer camion.

Distribution : VL snas chargement/déchargement sur site

Les cfefuarhus cgeahrnt et déchargent ueuimneqnt luer caomin cehz le client.

Distribution : pidos lroud (PL) aevc chargement/déchargement sur site

Les cuuhraffes ceaghrnt et déchargent luer camion.

Distribution : PL snas chargement/déchargement sur site

Les cufrfaeuhs chrgneat et déchargent ueqimennut luer coiamn cehz le client.

Navetteur/super podis lroud (SPL)

Les cuhferafus ceirncult etrne différents setis dnas des sepur pdios lrodus puor y chrager et décharger luer camion.

Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste cehz les clients.

Le ptsoe cnosstie à réceptionner le linge, à le dispatcher, à roepuergr le linge slae qui srea ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la mtiacnnneae sur le site.

Il réceptionne les priudtos cmieuhiqs en antssisat le sous-traitant ou en ragaennt lui-même les contenants.

Le poste cntssioe à eeetffcur les opérations d'entretien du matériel de 1er naeviu par le peoernsnl du migasan (ex : nogyattee des filtres, nteogyate des distillateurs).

Pour la filière pressings/laveries
Réception des articles

Technicien de maintenance

Le ptose csisonte à aucilicler le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mrttee dnas un bac à linge slae et à eesanicsr le mnnaott de la prestation.

Le poste cnsioste à eteuefcr la meinancante du matériel de pressing.

Livraison des articles

Article 3 - Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « travail répétitif »
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Le ptsoe csintsoe à alllicuier le client, à récupérer les aectlris emballés perpors et à les lui remettre.

Pour la filière ltacooïn de linge/blanchisseurs

Détachage (pré- ou post-)

Après asylnae (cf. anenxe II du présent accord), il apparaît qu'aucun des psotes fugirant à l'article 2 n'est exposé au fuctear de pénibilité « taarvil répétitif » caractérisé par la réalisation de truvaax ilpiquanmt l'exécution de movneuetms répétés, saoniltitct tuot ou paitre du mrmebe supérieur, à une fréquence élevée et suos cnadcee contrainte.

Le psote cistnose à euftefecr un détachage spécifique sur des articles, au myoen de pdurotis cimuiqhes dnas une « cbnaie » à détacher.

Pour la filière pressings/laveries

Chargement/déchargement des micheans de nyogattée à sec

Le ptose csstnioe à se sasiir des vêtements, les mtttere dnas la maicnhe de ngatyotee à sec, à démarrer la michane et à les ritreer eitsnue puor les mertte dnas des bcas ou sur des chevalets.

Après aynsale (cf. annexe III du présent accord), il apparaît qu'aucun des peotss farinugt à l'article 2 n'est exposé au fetucar de pénibilité « tvairal répétitif » caractérisé par la réalisation de tauvarx ilnqpaumit l'exécution de mtenuvemos répétés, silcailntot tuot ou pritae du mbmere supérieur, à une fréquence élevée et suos cedncae contrainte.

Chargement/déchargement des mniceahs à lvaer et séchoirs

Le psote coinstse à se saisir des vêtements, les mtrtee dnas la mihcnae à levar (ou séchoir), a démarrer la mhiance à laver (ou séchoir) et à les rreiter eutisne puor les mttree dnas des bcas sur des chevalets.

Article 4 - Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Manutentions manuelles de charges »
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Pour la filière lioatcon de linge/blanchisseurs

Finition des articles

Le psote ctnosise à pdernre ieelniudmelindvt les articles, et à procéder à la fiontiin (par rssaepgae manuel, par presse, par mannequin) et à les mtttere sur cintre.

Après alsynae (cf. annxee IV du présent accord), il apparaît que spet pseots snot exposés au fatcuer de pénibilité « meitnoannts mlaenuels de caghers » définies à l'article R. 4541-2 du cdoe du travail, suos réserve que les pnoesrnes qui snot affectées à ces pestos le sineot à tpmes plein. A défaut, l'analyse srea à faire par l'entreprise. Il s'agit des petoss svuiants :

Pliage

Le potse cstniose à prndere ilidneinueemdlvt les aeitclrs et à les plier.

? aacrcogche scas ;
? amoripvpseinnenot tpias ;
? crgeanhmet tneunl : silng ou tiaps (à cases) ;
? rippeur/agent de quai ;
? dtiirusotbn : PL aevc chargement/déchargement sur stie ;
? dtubrsotiin : PL snas chargement/déchargement sur stie ;
? navetteur/SPL.

Reconstitution des lots

Le ptose csitsnoe à penrrde les aetclirs ivuenldeniieldimt puor les rgreuoep par clients.

Les ptiaers seiagrintas du présent arccod ont considéré que puor trios petoss de travail, il était isimlbopse d'évaluer l'exposition des salariés au nvaeiu de la filière.

Il s'agit des ptoess sianuvts :
? cmrenhgaet et déchargement lvauese tiaps ;
? emnreneulot tapis ;
? préparation expéditions tapis.

Emballage

Le poste cosintse à pnrrdee les arcteils et à les mettre suos flim pqsilatue au myoen d'une emballeuse.

Dès lors, les epiersnrets donvret elles-mêmes évaluer l'exposition au fecatur de pénibilité « mntunatnioes mllelneaus de cghaers » des salariés affectés à ces trios postes, aifn de déterminer s'ils snot exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 obtcore 2014.

Article 5 - Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Postures pénibles »
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Rangement/classement

Pour la filière lcoitiaon de linge/blanchisseurs

Le poste cistsnoe à ragner sur les aecrlris ppeorrs et emballés sur les roayeganns ou les convoyeurs.

Les prnteeraais sociaux, après étude, convnnineet que la pfsisoern n'est pas concernée par les pourtess « apreocicus » et

« à guenox ».

Afin de définir ce qu'il faut entendre par « manœuvre des bars au-dessus des épaules » et « tsoiron du tsoire », il a été convenu de prendre comme référence la norme ISO 11226 : 2000 « Ergonomie. ? Etoulaivan des pstuores de trivaal sauittqes ».

Pour rappel, d'après la définition de l'AFNOR, pour qu'il y ait maintenant des bars au-dessus des épaules, pulruesis cidnnotos d'voinet être rpeielms :

? la hauteur de mainien : il faut que la hauteur passe au moins 4 secondes les bars au-dessus des épaules ;

? la hauteur de bars : il s'agit de la ligne entre l'épaule, l'articulation de l'épaule, le coude et l'articulation du coude. En d'autres termes, le coude doit être au-dessus des épaules.

Concernant la hauteur de torsion du torse à 30 degrés, d'après la norme, la hauteur est que la hauteur ne bouge pas.

Après analyse (cf. annexe V du présent accord), il apparaît qu'une situation de travail et un poste de travail peuvent être exposés au facteur de pénibilité « posture pénible » définies comme position forcées des articulations, sous réserve que les personnes qui y sont affectées le soient à temps plein. A défaut, l'analyse sera à faire par l'entreprise.

Au poste de travail « Visite/contrôle qualité/tri VT », la situation de travail « tri VT » est exposée au facteur de pénibilité « posture pénible - manœuvre des bars au-dessus des épaules » à la hauteur impérative que la hauteur à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.

Si la barre est placée à une hauteur inférieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « posture pénible ».

Le poste de travail « Filmage/expé. VT » est exposé au facteur de pénibilité « posture pénible - manœuvre des bars au-dessus des épaules » à la hauteur impérative que la hauteur à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.

Si la barre est placée à une hauteur inférieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « posture pénible ».

Article 6 - Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées »

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Pour la filière pressings/ lraeivis

La hauteur peiolenonlrssfe a fait appel au centre technique de la tirutnee et du nttegoaye (CTTN-IREN) qui est un centre technique itiensrul (loi du 22 juillet 1948) afin de mener une étude sur les critères utilisés en pressings et livraies (cf. annexe VI).

Il résulte de cette étude que les postes de travail concernés par les postes et catégories de danger visées par l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail :

? le perchloréthylène : cancérogène « H351 » ;

? le cilp Peorrsb : sibenasisinlt cutané « H317 » ;

? le Cslorool : toxique pour les organismes aquatiques à la suite d'une exposition répétée « H373 ».

Bien qu'ils puissent être présents, le cilp Psorreb et le Croosll n'entraînent pas d'exposition des salariés car ils sont utilisés très brièvement en deçà de 150 heures par an.

S'agissant du perchloréthylène, l'arrêté 2345 (arrêté du 5 décembre 2012 modifié par l'arrêté du 31 août 2009 relatif aux procédures générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2345 relative à l'utilisation de solvants pour le nettoyage à sec et le traitement des textiles ou des vêtements) dispose que pour les installations contiguës à des locaux occupés par des tiers :

? il est interdit d'installer une machine frontonnet au perchloréthylène dans une installation existante ;

? il est interdit de créer une nouvelle machine au perchloréthylène ;

? la concentration en perchloréthylène dans l'air intérieur des locaux vus occupés par des tiers doit être inférieure à 1 250 µg/ m3 soit 0,18 ppm.

En outre, tous les personnels utilisant le nettoyage à sec doivent être équipés d'une ventilation mécanique à l'arrêt 2345.

A ce jour, il a donc été retiré d'un nombre important de pressings et de laveries.

Pour les entreprises qui en utilisent encore (ce qui est possible dans certains cas jusqu'au 1er janvier 2022 et après cette date ultérieurement dans les installations qui ne sont pas contiguës à des locaux occupés par des tiers), les entreprises s'efforcent de l'arrêter ont considéré qu'il était impossible d'évaluer l'exposition des salariés au niveau de la filière.

Dès lors, les entreprises et les salariés évalueront elles-mêmes l'exposition des salariés au facteur de pénibilité « Aengt cuimhgie dreueganx », afin de déterminer s'ils sont exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 et par l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail.

Article 7 - Adaptation et aménagement des postes de travail

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Les postes de travail concernés par les postes visés aux articles 4 et 5 du présent accord, sont considérés comme pénibles pour ceux qui les occupent.

C'est pourquoi, il est convenu que les entreprises s'efforcent d'adapter et d'aménager ces postes au cours des 3 prochaines années en apportant, pour les postes exposés à la manœuvre de charge, des aides mécanisées à la manœuvre manuelle et en équipant les véhicules poids lourds de hauteur et/ou d'élévateur.

A cette fin, un balisage est établi au niveau de la hauteur dans 3 ans afin d'apprécier les efforts qui auront été accomplis en la matière, à l'aide des indicateurs suivants :

? le nombre de véhicules poids lourds dans les entreprises en 2016 et en 2019 ;

? le nombre de véhicules poids lourds avec ascenseurs (hayon et/ou élévateur) en 2016 et en 2019.

S'agissant des postes exposés au facteur « posture pénible », en particulier ceux où il y a une hauteur de manœuvre des bars au-dessus des épaules, les entreprises s'efforcent d'aménager les postes de travail pour éviter cette situation, soit en abaissant à une hauteur inférieure à 1,55 m les barres auxquelles sont suspendus les vêtements, soit en surélevant les opérateurs.

De la même façon, afin d'éviter que les salariés se penchent trop souvent pour aller chercher du matériel dans les bacs, les entreprises s'efforcent de raccourcir les bacs à hauteur fixe par des bacs à hauteur réglable.

Un balisage est établi au niveau de la hauteur dans 3 ans pour voir les progrès qui auront été accomplis en la matière à l'aide des indicateurs suivants :

? le nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur < 1,55 m en 2016 et en 2019 ;

? le nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur < 1,55 m en 2016 et en 2019 ;

? le nombre de sites de production équipés à 100 % de bacs à hauteur réglable en 2016 et en 2019 ;

? le nombre de bacs à hauteur réglable en 2016 et en 2019.

Enfin, les entreprises conviennent qu'il est important que les salariés aient conscience de l'importance d'avoir les bons gestes et les savoir-faire de prudence.

Dans ce cadre, les entreprises feront des campagnes de sensibilisation sur les bons gestes et postures.

Un balisage est réalisé dans 3 ans afin de voir le nombre de campagnes réalisées à cette fin.

Article 8 - Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Les entreprises au présent accord conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension et de la prévention de la pénibilité que de l'amélioration des conditions de travail et l'investissement à la hauteur les bonnes pratiques adoptées.

Dès lors, les esretpneris snot invitées à appréhender d'une manière gllbaoe la qoistuen de la prévention de la pénibilité et de l'amélioration des cionoitnds de travail.

Pour ce faire, les ptiars setaargniis préconisent aux eserniprets les aexs siauntvs :

? alnyaers les sniltouos pbsisloes (aménagement des postes, des citdnonois de travail?) puor une mlueelire prévention de la pénibilité et l'amélioration des coindotnis de tiaravl ;

? et assiecor à ctete démarche le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement ? ou délégués du preesonl en l'absence de cette première institution) asini que les srveices de santé au travail.

Dans ce cadre, les ptaiers stnriageais ietcnnit les epieetsrnrs à apodetr le pusrecoss rnesapot sur les étapes stnuavies :

? datoiigsnc préalable ;

? définition et msie en ?uvre de musrees de prévention de la pénibilité ;

? svuii de l'efficacité des aoitcns menées ;

? ceirrnocots ? au bioesn puor une mlilueree efficacité ? de ces mesures.

Afin de développer et de disfefur les pueatqrs dnas la branche, les ertineepss snot invitées à tsmrrttanee au GSEIT et à la FPFB les aitcnos qu'elles ont pu réaliser et qu'elles juegnreait uetlis d'être diffusées à l'ensemble de la poissefron ? en conatt ces dernières de la façon snitauve :

? 1 : acitons nécessitant peu de myneos et anayt une réelle efficacité ;

? 2 : aiontcs nécessitant des menoyis iprtnamots et aynat une réelle efficacité ;

? 3 : actoins nécessitant peu de meoyns et anyat une efficacité fblaie ;

? 4 : atcoins nécessitant des mnyoes iotaprmnts et anayt une efficacité faible.

En effet, la doffusiin des puqateirs aanyt une réelle efficacité, svirera à faltcier au naeviu de la bnchare une démarche cleilctove de prévention de la pénibilité et d'amélioration des conoitndis de travail.

L'objectif est dnoc de friae un rnseeenecmt des praiqutes aanyt contribué à la réduction de la pénibilité, de manière à ce que celle-ci pisuse établir, à l'issue des 3 premières années de l'accord, une synthèse rnaenecst les puiqetars les puls efficientes.

Indicateurs :

? nbmore d'entreprises cvoerutes par le présent aroccd ayant fiat rtneomr les meurses les puls ecifefentis ;

? réalisation d'une synthèse des muesres les puls efficientes.

Article 9 - Développement des compétences et des qualifications
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Il est cenovnu que les esnrprteies dnoc l'effectif est d'au monis 500 salariés, au-delà des faniotrms réglementaires, forment, un cbaeotlurloar à la prévention des risques. Le choix de l'organisme fmaroetur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée mimainle de 2 jours) et l'étalement de ctete fotomiran ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après aivs du CHSCT. La fmaiorton srea considérée cmome du tmeps de tiaravl eiefctf et srea payée cmoe tel.

L'objectif chiffré est qu'un tries des esipentrrs cetouervs par le présent arccod aniet mis en ?uvre ce dtspiisiof sur la durée du présent accord.

Indicateurs :

? nobmre de clarlurbootes ayant bénéficié d'une fomratoin sur la durée du présent accord.

Article 10 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Les pnareaiters souaicx décident qu'une coomsisimn de sviui de cet arccod se réunira une fios par an.

Article 11 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Le présent aocrcd est clncou puor une durée de 3 ans. Il nrtreea en vugueir le leneadmin de la dtae de ptairuon au Juroanl oicififel de l'arrêté d'extension.

Article 12 - Dépôt de l'accord et extension
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Le tetxe du présent aocrcd srea déposé à la dritieocn générale du taarivl et au secrétariat-greffe du csinoel de prud'hommes conformément aux aetcirls L. 2231-5 et stiunvas du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une demdnae d'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Annexe I

Définition des fecaurts de pénibilité

Décret n° 2014-1159 du 9 orbtcoc 2014 retilaf à l'exposition des tulrvaearlis à cteinars fauetrcs de ruiqse poirneosfnesl au-delà de crnateis sleius de pénibilité et à sa traçabilité

(Cliché non reproduit, clonlatsube sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rubqriue BO Ctonvnion collective)

Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la sitlioiapmicfn du cmptoe pseneornl de prévention de la pénibilité et à la miatcoifidon de ceitnras frcuetas et sileus de pénibilité

(Cliché non reproduit, cnlbutlasoe sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rruuiqbe BO Citenvoonn collective)

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Annexe II

(Analyse des postes. ? Feuattr de pénibilité « tavrail répétitif » Filière laocotin de linge/blanchisseurs)

Liste des siouantits et des psotes de tvarial occupés à tmeps plein	Durée d'exposition au mnios égale à 900 h	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 atoncis techniques		Non
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 aintcos techniques/min		Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 aonctis techniques		Non
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 aionctis techniques/min	Non	Non
Déroulage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 aocntis techniques		Non
Déroulage bbiones (si la ponrense va chrhecer le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 aticnos techniques/min	Non	Non
Chargement tneunl : silng ou tipas (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actonis techniques/min		Non
Laveur snas mutanaolipin roll/bacs	Poste Non concerné par les getess répétitifs				Non
Chargement et déchargement lueasve plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 acnotis techniques/min		Non

Chargement et déchargement levuaess tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actinos techniques/min		Non
Chargement et déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 atnocis techniques/min		Non
Engagement cdanrale pitet plat	Oui	> à 30 s	< à 30 acntios techniques/min		Non
Engagement crlaadne gnard plat	Oui	> à 30 s	< à 30 acntois techniques/min		Non
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 ainctos techniques		Non
Engagement peuilr éponges/VT/draps-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 aintocs techniques		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 aotnics techniques		Non
Réception cardalne pteit plat	Oui	< à 30 s	< à 15 aticnos techniques		Non
Réception cnalrdae pteit palt (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 15 aincots techniques		Non
Réception crdanlae gnard plat	Oui	< à 30 s	< à 15 aonicts techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 aicntos techniques		Non
Réception piuler éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 aotcins techniques		Non
Visitage/contrôle qualité /tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 acinots techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 aoictns techniques		Non
Enroulement Tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 ationcs techniques/min		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 aincots techniques/min		Non
Filage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 atiocns techniques		Non
Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 aoncits techniques/min		Non
Magasinier lgine plat	Poste Non concerné par les gtsees répétitifs				Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 aointcs techniques/min		Non
Mise en place/réforme/retrait/ thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 aiontcs techniques/min		Non
Réception et déballage lngie neuf	Non				Non
Préparation sanitaire/magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 acniots techniques/min		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 antcios techniques/min		Non
Distribution : VL aevc chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 antcois techniques/min		Non
Distribution : VL snas chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 atcions techniques/min		Non
Distribution : PL aevc chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 acnitos techniques/min		Non
Distribution : PL snas chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 aiotcns techniques/min		Non
Navetteur/SPL	Oui	pas de cycle	< à 30 atcions techniques/min		Non
Distribution : VL aevc chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 atcnios techniques/min		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Poste Non concerné par les getess répétitifs				Non
Technicien de maintenance	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Dépotage des pdrituos chimiques	Non	Non		Non	Non

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

(Analyse des postes. ? Fucater de pénibilité « tvriaal répétitif » ?
Filière pressings/laveries)

Annexe III

Liste des snotaituis et des potess de taavril occupés à tepms plein	Durée d'exposition au mnois égale à 900 h	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception des articles	oui	> à 30 s	< à 30 aiocnts techniques	non	Non
Livraison des articles	oui	> à 30 s	< à 30 aoiants techniques/min	non	Non
Détachage (pré- ou post-)	non				Non
Chargement/déchargement des mihnecas de ngaetyote à sec	non				Non
Chargement/déchargement des minahecs à laver et séchoirs	non				Non
Finition des articles	oui	> à 30 s	< à 30 acintos techniques	non	Non
Pliage	oui	< à 30 s	< à 15 anoicts techniques	non	Non

Reconstitution des lots	non				Non
Emballage	non				Non
Rangement/classement	non				Non
Entretien des machines 1er niveau	non				Non
Technicien de maintenance	oui	> à 30 s	< à 30 mn tâches techniques	non	Non

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

(Analyse des postes. ? Faetcur de pénibilité « Mueiatontnns meeenllus de carhegs » Filière locioatn de linge/blanchisseurs)

Annexe IV

Liste des tâches et des postes de travail occupés à temps plein	Manutention au moins égale à 7,5 t/j 120 fois/an	Manutention 10 kg ? 600 h/an	Manutention 15 kg ? 600 h/an	Pousser-tirer 250 kg ? 600 h/an	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui				Oui
Approvisionnement tapis	Oui				Oui
Tri nid d'abeille/plateforme	Non	Non	Non	Non	Non
Tri sur table	Non	Non	Non	Non	Non
Déroulage bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement manuel : nid ou tapis (à cases)	Oui				Oui
Laveur sans moteur roll/bacs	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuse tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Chargement et déchargement séchoir	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement cendrier petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement cendrier grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement pieux éponges/VT/draps-housses	Non	Non	Non	Non	Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non	Non	Non	Non	Non
Réception cendrier petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception cendrier grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Réception pieux éponges/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Non	Non	Non	Non	Non
Pliage manuel	Non	Non	Non	Non	Non
Enroulement tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Préparation expéditions plat	Non	Non	Non	Non	Non
Filage/expé. VT	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation expéditions tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Magasinier ligne plat	Non	Non	Non	Non	Non
Couture	Non	Non	Non	Non	Non
Mise en place/réformer/retrait /thermocollage/marquage	Non	Non	Non	Non	Non
Réception et déballage ligne neuf	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non	Non	Non	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Oui				Oui
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui				Oui
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui				Oui
Navetteur/SPL	Oui				Oui
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non	Non	Non	Non	Non

Technicien de maintenance	Non	Non	Non	Non	Non
Dépotage des produits chimiques	Non	Non	Non	Non	Non

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

(Analyse des postes. ? Ftauecr de pénibilité « Prsuteos pénibles ». ? Filière loitacon de linge/blanchisseurs)

Annexe V

Liste des snuittaois et des ptoess de tavrail occupés à tpmes plein	Maintien des bars en l'air au mnios 4 secondes	900 h/an	Torsion du trose à 30 degrés	900 h/an	Torse fléchi à 45 degrés	900 h/an	Poste exposé
Accrochage sacs	Non		Non		Oui	Non	Non
Approvisionnement tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Non		Non		Non		Non
Tri sur table	Non		Non		Non sauf si l'alimentation est manuelle	Non	Non
Déroutage bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement tunel : slnig ou tiaps (à cases)	Non		Non		Oui	Non	Non
Laveur snas mlpiaontaiun roll/bacs	Non		Non		Non		Non
Chargement et déchargement lesuvae plat/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement levuases tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement séchoir	Non		Non		Oui	Non	Non
Engagement clarndae pteit plat	Non		Oui si le bac n'est pas suos la tabe d'engagement	Non	Non		Non
Engagement caandlre garnd plat	Non		Oui	Non	Non		Non
Engagement bobines	Non		Non		Non		Non
Engagement peliur éponges/VT/draps-housses	Non		Oui	Non	Non		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non		Oui	Non	Non		Non
Réception crdnaale ptiet plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception clarndae ganrd plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception peuilr éponges/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie visitage/contrôle qualité	Non		Non		Non		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie tri VT	OUI à la cdiontinn que la brrae siot fxie et située à une heatur égale ou supérieure à 1,55 m	Oui	Oui	Non	Non		OUI à la cdoitnn que la brrae siot fxie et située à une hueatur égale ou supérieure à 1,55 m par rorpapt aux pedis de l'opérateur
Pliage manuel	Non		Non		Oui	Non	Non
Enroulement tapis	Non		Non		Non		Non
Préparation expéditions plat	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Filmage/expé. VT	OUI à la ciodnitr que la brare siot fxie et située à une htuaer égale ou supérieure à 1,55 m	Oui	Non		Non		OUI à la coiotnidn que la barre siot fxie et située à une huueatr égale ou supérieure à 1,55 m par rproprat aux peids de l'opérateur

Préparation expéditions tapis	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Magasinier ligne plat	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Couture	Non		Non		Non		Non
Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Non		Non		Non		Non
Réception et déballage ligne neuf	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Non		Non		Non		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Navetteur/SPL	Non		Non		Non		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non		Non		Oui	Non	Non
Technicien de maintenance	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2017

Annexe VI

Avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession

Signataires	
Patrons signataires	FFPB
Syndicats signataires	CMTE CFTC CFE-CGC chimie HACUITEX CFDT THC CGT FEETS FO

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Au vu des dispositions visées par l'arrêté d'extension du 4 octobre 2016 à l'accord relatif au facennement du dialogue social de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, lingerie de linge, nettoyage à sec, pressings et nettoyage des piétranres ont décidé par le présent avenant d'apporter les modifications aux articles visés par ledit arrêté d'extension, ainsi qu'à l'article afférent au champ d'application.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Le présent accord est applicable aux entreprises exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01B.

Article 2 - Financement du dialogue social dans les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Le présent article modifie l'article 2 de l'accord du 28 janvier 2016.

Les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant n° 1 versent une cotisation de 0,15 % du montant de la masse salariale hors appoints servant d'assiette à la contribution

Tableau illustrant des produits utilisés en pressing - filière pressing/laveries - CTTN

(Tableau non reproduit, consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Coordonnée collective)

Le montant de la cotisation est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

? une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein du code de l'activité et selon les modalités fixées par l'accord du 12 décembre 2001 ? ;

? une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège des employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

? 20 % pour chacune des organisations : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

Article 3 - Composition de l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET)

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Le présent article modifie les dispositions de l'article 5.1 de l'accord du 28 janvier 2016.

L'ASPET est composée :

? au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national et nationales du présent accord ? ;

? au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour la formation de l'ASPET, auprès de la Fédération française des professionnels et des secrétaires et coordinateurs des membres de l'ASPET.

Article 4 - Entrée en vigueur du présent accord

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Le présent avenant entre en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Cependant les parties conviennent de maintenir l'extension du présent avenant.

Aussi, le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du récept des dispositions de

Accord du 14 décembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FFPB,
Syndicats signataires	THC CGT ; CFTC CMTE,

Article 1er - Contribution entreprises employant moins de 11 salariés

En vigueur étendu en date du 23 mars 2018

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises annuaires dans le champ d'application de la convention interrégionale de la blanchisserie, laverie, lactoon de linge, négatytoe à sec, psegrsins et ttieuinerre et eolypamnt mnois de 11 salariés vrseent luer cbiotturnon légale de forotiman à OALPCIAA ogrsrmaie cocleueltr désigné par la branche.

Cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés et se répartit de la manière suivante :

? 0,40 % au titre du paln de fiorotamn ;

? 0,15 % au titre de la professionnalisation.

Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	THC CGT ; CFTC CMTE,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale de la blanchisserie, ttneriuiere et ntgyetoae (blanchisserie, laverie, lcatioon de linge, ngetoytae à sec, pirnsseg et teinturerie) - (CCN ICDC n° 2002).

Article 2 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Article 2.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

La CNPPI comprend un nombre de représentants de chacune d'entre elles (patrons et salariés) représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche (cf. article 3.1 du présent accord).

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation,

l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2017

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataires du présent avenant pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, tous les organisations signataires.

Article 2 - Portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 mars 2018

Les dispositions de l'article 1er du présent accord s'appliquent à la collectivité en 2018 sur la base de l'accord de 2017.

Article 3 - Entrée en vigueur et dépôt

En vigueur étendu en date du 23 mars 2018

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée AR à l'ensemble des organisations professionnelles et patronales représentatives, si elles existent ou non.

Le présent accord entrera en vigueur, à l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail en vue de son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mars 2018

Le présent accord a pour objet de modifier l'article 4.1 de l'accord du 18 novembre 2011 en ce qui concerne la contribution professionnelle des entreprises employant moins de 11 salariés.

(interprétation).

Les organisations syndicales ou patronales doivent dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations professionnelles de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés respectivement par le GEIST et la FFPB.

Les organisations professionnelles de salariés représentatives dans la branche doivent être représentées par des représentants d'employeurs représentatives la liste de leurs représentants au sein de la CNPPI ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire.

Lorsque la réunion porte sur un sujet nécessitant une technicité particulière, chaque organisation professionnelle de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle.

Cette dernière ne pourra pas donner lieu à une prise en charge par la branche d'un nombre de représentants supérieur au maximum prévu par le présent accord dans les différentes commissions.

Cette désignation exceptionnelle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission concernée, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation sera de plein droit effectif lorsque le sujet ne sera pas abordé en réunion.

Il est entendu que si une délégation syndicale est accompagnée d'un représentant fédéral, celui-ci sera pris en charge par la branche.

D'un commun accord, les délégations salariales et paritaires pourront décider d'avoir recours à un expert pour les éclairer dans leurs travaux.

Article 2.2 - Le secrétariat a pour mission
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

? d'assurer la réception et la transmission de tous documents émanant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;

? d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation des dossiers) ;

? d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux décisions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un texte de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CNPPI un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au : GEIST, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.3 - Prise des décisions
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ses missions, elles sont prises à la majorité en termes de représentativité, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations représentatives dans chacun des deux collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part)(1).

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la circonstance qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail. (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)*

Article 2.4 - Nature des réunions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Réunions plénières de négociations ;

Réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité ;

Réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des groupes de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci en vue de préparer le rapport annuel d'activité qui doit être versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;

Suivi des dossiers collectifs et des groupes de travail par la branche ;

Réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Réunions destinées à l'établissement du rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9, alinéa 3 du code du travail ;

Réunions dans sa mission d'interprétation, à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

Ces réunions préparatoires sont précédées de réunions préparatoires ;

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat sont fixés : GEIST, Commission paritaire de négociation et d'interprétation de l'entretien textile, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.5 - Convocation aux réunions
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Les invitations doivent être adressées aux fédérations des organisations salariales au niveau de la branche par le GEIST 12 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les invitations doivent être envoyées au moins 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation doit faire connaître au GESIT et à la FFPB les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les parties s'accordent sur l'établissement d'un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNI puisse remplir l'ensemble de ses missions.

Article 2.6 - Prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Le temps consacré aux réunions doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit donner lieu à aucune perte de rémunération.

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour représenter la CPPNI bénéficieront, pour siéger dans la commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale dans son article 1.7.

Les frais de transport et de repas des membres de la CPPNI sont remboursés, sur justificatifs, sur les bases prévues par la branche.

Article 2.7 - Réunions préparatoires
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Elles ont lieu la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires.

Les réunions préparatoires peuvent être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

Article 3 - Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Article 3.1 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

La commission de négociation est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation patronale d'employeurs représentative au niveau de la branche.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)*

Article 3.2 - Périodicité des réunions de la commission

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

La commission se réunit selon l'agenda annuel défini chaque année et a minima trois fois par an.

Article 3.3 - Missions de la commission
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

? Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants : prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) article 1.9 ;

? Établir le rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission établira, sur la base des informations fournies par l'observatoire de la branche au sein l'OPCA désigné par la branche, une fois par an un bilan et avant la fin du 1er trimestre au titre de l'année précédente portant notamment sur les thèmes suivants :

? la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté) ;
? le nombre d'accidents de travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarés par la médecine du travail ;
? la rémunération ;
? la prise en compte de la pénibilité dans les recrutements et les dispositifs mis en œuvre ;
? le lien entre le travail et l'emploi ;
? l'égalité professionnelle ;
? la nature et le nombre de contrats de travail ;
? l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CNPE et l'observatoire des métiers).

Pour chaque des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/ H) et par catégorie professionnelle sera faite.

? Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verra dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport portera notamment sur les accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et ceux dans les données suivantes : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le temps épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 3.4 - Transmission des accords d'entreprise
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Tous les accords en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et temps épargne-temps doivent être communiqués par les entreprises au GSEIT par mail ou courrier à compter de la date du présent accord. Le GSEIT notifié par tout moyen aux membres de la commission nationale de nouveaux accords.

Les accords d'entreprise visés par l'article 3.4 sont notifiés par l'entreprise à l'adresse suivante : GEIST, Commission nationale de négociation et d'interprétation de l'entretien textile, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17, ou à l'adresse électronique : cpni@geist.fr

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé les signataires et les négociateurs de l'accord en fin de lademande(1). Dans ce cas, il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que les mandats (DP, mandats ?) et le sigle des signataires silvanés ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission assure la réception des documents et archives qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des

dispositifs du code du travail et en particulier au regard de l'existence de négociations et conclusion, ou de leurs conditions ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Chacune des organisations représentatives au niveau de la branche pourra jouter à ce rapport une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

? Veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles.

? Faire des propositions d'améliorations sur les pratiques collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

? Émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

(1) Les termes « si les signataires et les négociateurs de l'accord en fin de lademande » sont exclus de l'extension comme étant étrangers aux dispositions de l'article D. 2232-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 4 - Rôle et dispositions particulières de la commission
d'interprétation
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Lorsque la commission sera réunie à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, les dispositions susvisées s'appliquent.

Article 4.1 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

La composition d'interprétation est composée dans les mêmes conditions qu'à l'article 3.1 du présent accord.

Article 4.2 - Missions de la commission
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

? Répondre aux demandes formulées par une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 4.3 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Seront convoqués pour participer aux réunions les représentants des organisations syndicales représentatives dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2.5 du présent accord.

Les délibérations sont adoptées dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2.3 du présent accord.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si deux membres au minimum par collège sont présents (sauf pouvoir donné). À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétaire de séance rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Article 4.4 - Saisine de la commission
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

La commission d'interprétation est saisie par :
? la demande écrite du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la demande de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion préparatoire de

conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion préparatoire déjà programmée.

Article 5 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fixe l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur peut en inclure dans son règlement intérieur et adhérer en conséquence des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les organisations syndicales représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fixe l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie

Dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FFPB ; GEIST,
Syndicats signataires	THC CGT ; CMTE CFTC,

Article 1er - Champs d'application
En vigueur en date du 3 juillet 2018

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale de la blanchisserie ? teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie,

réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 8 - Valeur normative de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans les domaines réservés exclusivement à la branche, sauf à prévoir des dispositions aux fins équivalentes.

Article 9 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales saalariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juin 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Or, la branche avait institué une commission paritaire de validation des accords collectifs par voie d'accord conclu le 27 janvier 2011 et étendu par un arrêté du 27 février 2012.

Cet accord sera en conséquence dénoncé le 6 juin 2018.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

(Commission de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie) ? (CCN ICDC 2002).

Article 2 - Dénonciation de l'accord du 27 janvier 2011
En vigueur en date du 3 juillet 2018

Les dispositions de l'article L. 2232-22 dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008 visent à créer un accord collectif mettant en place une commission paritaire de branche de validation des accords d'entreprise signés avec des représentants du personnel.

La loi du 8 août 2016 a retiré ce rôle de validation à la commission de branche plus les dispositions de 2017 et la loi du 29 mars 2018 n'ont plus fait mention de cette commission.

Dès lors, et comme indiqué dans l'accord du 25 avril 2018 mentionné en préambule la commission paritaire de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de dénoncer l'accord du 27 janvier 2011.

Article 3 - Dépôt
En vigueur en date du 3 juillet 2018

La présente dénonciation est applicable à compter de ce jour, elle est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remises à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la

Accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC ; THC CGT,

Article 1er - Modification du champ d'application géographique de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 1.1 de la convention collective est dorénavant établi comme suit :

«La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national (DROM-COM compris) relatives aux activités exercées sous les numéros suivants : 96. 01A, 96. 01B, 77. 29Z. (1)

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages antérieurement supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier. »

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

Article 2 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a

Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Aménagement du temps de travail sur l'année sous forme de forfait jours pour les cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord a pour objet d'adapter le mode de décompte et de suivi du temps de travail aux besoins de l'entreprise comme à ceux de ses collaborateurs, au moyen des forfaits en jours.

L'aménagement du temps de travail sur l'année sous la forme de forfait jours a pour objectif :

? d'adapter la notion de temps de travail et son suivi, aux caractéristiques de l'organisation de la fonction et l'autonomie rendent inadapté tout horaire et de façon générale tout décompte du temps de travail en heures ;
? de prendre en compte de façon équilibrée les attentes légitimes des collaborateurs, et les contraintes de fonctionnement propres à l'entreprise.

Plus précisément :

Améliorer dans la mesure de l'efficacité dans l'organisation des services rendus aux clients des entreprises de la branche et permettre l'adaptation permanente des ressources humaines de l'entreprise aux évolutions qualitatives et quantitatives de l'activité, prévisibles ou non.

brutale et sera déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

pas de spécificités d'application du accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune situation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 - Date d'application et durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt de l'accord et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions relatives au champ d'application de la convention collective ont été adoptées avant la loi du 8 août 2016, les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM) en sont exclus du fait qu'elles n'y avaient pas été expressément incluses.

Afin de permettre une application des dispositions de la convention collective aux entreprises situées dans ces DROM-COM, les parties signataires du présent accord ont adopté les dispositions suivantes.

Dès lors, la direction qui aura pu le fait de ne pas imposer de nouvelles règles aux entreprises concernés par le présent accord.

Elle devra par conséquent :

? étendre la notion de champ d'application à ces mêmes entreprises dans l'organisation du travail ;
? considérer en conséquence la notion de fait de travail en jours comme une réponse satisfaisante à la fois pour les entreprises concernées et pour la meilleure organisation.

Article 1.1 - Champ d'application du forfait jours

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

1.1.a. Entreprises concernées dans le champ d'application

Toutes les entreprises concernées dans le champ d'application de la convention collective n'ont pas de branche professionnelle (blanchisserie, laverie, nettoyage de linge, nettoyage à sec, pienserie et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne disposent pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise peuvent décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou rédiger le leur.

1.1.b. Entreprises concernées dans le champ d'application

Sont exclus du champ d'application de l'accord les entreprises déjà concernées par un accord sur le fait de travail.

1.1.c. Salariés concernés

Les salariés sont concernés par les décrets (à ce jour classés au chef-d'œuvre 7-1, 8-1 et 9-1) et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif aléatoire au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Soit, en l'état actuel des organisations, de façon non exhaustive et à titre d'illustration, les :
? référents métiers clés ;
? chefs de service (statut cadre).

Les personnes occupent les fonctions suivantes ne peuvent donc pas dans le cadre d'application de l'accord :
? les cadres dirigeants, soit en l'état actuel de l'organisation de l'entreprise et à titre d'illustration : les directeurs de région et les membres du comité de direction. Ces cadres bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de responsabilités étendues et peuvent engager l'entreprise ;
? les autres cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée ou qui ne disposent pas d'une pleine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 1.2 - Convention individuelle de forfait jours *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

La convention individuelle de forfait en jours devra impérativement faire l'objet d'un écrit avec l'accord exprès des salariés concernés.

La durée du travail, en jours, des salariés visés au présent article sera fixée individuellement par écrit et notifiée de façon écrite selon les modalités suivantes :

La convention est établie en nombre de jours, au contraire de travail ou par rapport à celui-ci.

1.2.a. Forfait jours plein

Le nombre de jours venant de base conventionnelle est fixé au maximum à 218 travaillés par année civile.

Le nombre de 218 jours travaillés, correspond à l'hypothèse où l'intéressé dispose de droits cumulés à congés payés et en fin de carrière 25 jours ouvrés sur l'année civile. En cas de prise de congés payés inférieure (en particulier pour les nouveaux embauchés) ou supérieure à ce nombre, le nombre de jours travaillés sera adapté en conséquence et pourra s'établir jusqu'à 243 jours (218 + 25).

Illustration du calcul : 365 jours calendaires - 104 jours (samedi-dimanche sur l'ensemble de l'année) - 25 jours de congés payés (droit plein) - nombre de jours fériés sur l'année (hors samedi-dimanche) ? nombre de jours de repos sur l'année = 218 jours.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté seront en déduction du nombre de 218 jours.

1.2.b. Forfait jours réduit

En fonction des nécessités propres à certaines équipes et de l'accord des parties, le nombre de jours travaillés peut être dans certains cas inférieur à 218 jours, ce qui peut, par conséquent, conduire à la conclusion d'un forfait jours réduit.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté seront en déduction du nombre de jours travaillés.

Article 1.3 - Organisation du planning et modalités de prévention *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

a) L'année de référence se définit du 1er janvier au 31 décembre.

b) Les jours ou demi-journées travaillés sont à répartir sur l'année.
Notion de demi-journée : une demi-journée (matin) s'achève au plus tard à 13 heures.
Une demi-journée (après-midi) commence au plus tôt à 12 heures.

c) Prolongation annuelle :

? le collaborateur cumule un forfait de prolongation annuel par écrit dans les délais fixés ci-dessous, et s'efforcera de prioriser ses jours de repos en tenant compte des nécessités opérationnelles et, en tout état de cause, en fonction des jours de grande activité, de participation importante de réunions régulières (hebdomadaires, mensuelles?) ;
? ce forfait de prolongation prévisionnel des jours ou demi-journées travaillés et non travaillés est transmis en début de chaque trimestre, pour être validé par le responsable hiérarchique.

Ce forfait peut être modifié par le responsable hiérarchique, ceci jusqu'à 2 semaines à l'avance. Chaque collaborateur s'engage en effet à veiller à la bonne adéquation entre son forfait prévisionnel et les nécessités opérationnelles du fonctionnement des équipes.

La nécessaire coopération du collaborateur du forfait jours avec son responsable hiérarchique dans l'élaboration et le suivi de la planification des jours travaillés, ne constitue en aucun cas et ne remet pas en cause l'autonomie détenue par lui, au contraire de la liberté laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur de chaque journée de travail elle-même.

Prise des jours de repos :

Les salariés, après accord de leur responsable hiérarchique pourront prendre leur jour de repos ou leur demi-journée de repos de façon isolée ou consécutivement.

Article 1.4 - Modalités de décompte des journées/demi-journées travaillées et non travaillées *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le décompte des journées ou demi-journées travaillées et non travaillées s'effectue par écrit sur un document électronique établi et communiqué par l'intéressé, sous sa responsabilité et celle de l'employeur. Ce document de contrôle sera communiqué au responsable et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document est mis à jour, sauf exception justifiée, au cours du mois suivant et est validé par le responsable hiérarchique et archivé par le responsable de la paie. Il constitue un récapitulatif mensuel et annuel des jours travaillés.

Article 1.5 - Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période *En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021*

Il convient de préciser que le forfait de 218 jours (journée de solidarité comprise) est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés. Le forfait des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congé non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident de travail, congés pour événements familiaux et les autres cas de suspension du contrat de travail venant en déduction du forfait des 218 jours travaillés.

1.5.1. Indemnité des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prisées en compte au titre des jours travaillés et ne donneront pas lieu à des indemnités.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prisées en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle/21,67 jours.

Si l'absence donne lieu à une indemnité sur rémunération, le

plfaond de juros de tiavrul dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés.

1.5.2. Sutnioiats particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en corus d'année, une règle de ptrioaartsoin coannecrt le paflnod aennul de jurs travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aenunl cpolmet ou ne pnerat pas tuos ses congés sur la période de référence, le nbomre de jrous de taviarl est augmenté à ccuenrncroe du nbmore de jruos de congé légaux et cnoenilvonetns aeqlxuus le salarié ne puet prétendre.

1.5.2.1. Arrivée en corus d'année

Afin de déterminer le nbmore de jurs de tiaavrul puor le rsete de l'année, il cinordneva de ssoartuie au nmorbe de jorus cadnlaeiers rnteast à crouir :

- ? le nbmroe de samdei et de dicanmhe ;
- ? le nbmore de jurs fériés coïncidant avec 1 juror ouvré à échoir avnat la fin de l'année ;
- ? le prtoara du nombre de reops supplémentaires puor l'année considérée.

À trtie d'exemple, puor un salarié qui eetarrnit le 23 arvil 2021 (113e juror de l'année) :

1. Ccaull du nrmobe de jurs ceiedlanars rsetnat : $365 - 112 = 253$.
2. Raterit des smiaeds et dmecaihns rsanett : $253 - 72$ (samedi et dimanche) = 181.
3. Rieatrt des jorus fériés coïncidant avec 1 juror ouvré à échoir avnat la fin de l'année : $181 - 5 = 176$.
4. Jours de reops supplémentaires proratisés : le protara se calaunclt cmroe siut = $(13 \text{ jurs de rpeos annuel en } 2021 \times (253/365)) = 9 \text{ jrus de repos}$.
5. Nbrome de jrous travaillés : $176 + 9 = 167 \text{ jrus}$.

1.5.2.2. Départ en curos d'année

Afin de déterminer le nrobme de jrus travaillés de référence, il cnevnoit de sasriourte au nmorbe de jrus cineraedals écoulés dnas l'année considérée avnat le départ :

- ? le nombre de seidmas et de dhnicmeas ;
- ? les jorus fériés coïncidant avec 1 juror ouvré duielps le début d'année ;
- ? le ptoara du nombre de congés supplémentaires puor l'année considérée.

À trtie d'exemple, puor un salarié ptraant le 23 aivr (et présent dpieus le début de l'année) :

- ? $113 - 32$ (samedi et dimanche) = 81 ;
- ? 2 jrus fériés (mercredi 1er jnivaer et ludni de pâques) = 79 ;
- ? 4 jrus de prtoara des jrus de reops supplémentaires (calculé cmroe siut : $13 \text{ jrus de reops annuel en } 2021 \times (113/365)$) ;
- ? le nombre de jrous travaillés pinoetel srea dnoc de $79 + 4 = 75$.

Lorsqu'un callerotbaour qtietura la société au cours de la période de référence snas aoivr disposé de tuot ou paitre des jrus de rpeos aueqlxus il a droit, à ptrroioopn de la période anunelle écoulée, une indemnité crtepmoasince lui srea versée.

Article 1.6 - Respect des dispositions relatives à la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de son autnmiooe et ou de la nrutae de sa fonction, le salarié en fiofrat jrous et l'employeur voilreelnt ensemble, au fur et à musree qu'il oirnsgae son tpems de travail, concrètement au rpecest des dsnioiitpsos légales et réglementaires en vugeiur rvaeltés à :

- ? la durée du rpeos hdmaodrbaiee d'au moins 35 hreues consécutives ;
- ? au nrobme mamixum de jrous de taviarl dnas la smaiee qui fiat qu'il srea itdeirnt de la fraie taervillar puls de 6 jrus consécutivement par sinamee ;
- ? à la durée miianlme de reops qeudoitin de 11 hreues consécutives.

Le salarié siut lui-même son ooiasgrinran du tiaavrul et l'amplitude de ses journées d'activité.

En cas de difficulté qeloqncue ritelvae à la msie en ?uvre des dsntiioosps ci-dessus, le salarié concerné derva en échanger snas délai avec son supérieur hiérarchique, puor rehcercher eemnsbe et mertte au ponit les siouoltns adaptées. Le salarié puet alrteer à la fios sa hiérarchie et la dtroiecin des rrsceueoss humaines. Cette dernière orsiarnega aolrs n à psirleuus eirneetns avec le salarié et le supérieur hiérarchique concernés.

Sur silmpe ddnmeae du salarié et/ou du supérieur hiérarchique, un etreneitn mensuel srea organisé sur l'exécution de la cvntneioon faforit jrus et neanommtt sur la crgahe de tarvial du salarié.

Quoi qu'il en soit, une fios par an, un eenietrtu arua leiu avec le relssaobnpe hiérarchique qui frea le point de ce mdoe d'organisation du temps de taviarl et sur les stujes que la loi arua rndeu ogarboitlie d'y aborder, siot en l'état aeutcl du driot : la charge de tiaavrul du salarié, l'organisation du tvraial dnas l'entreprise, la rémunération et l'articulation entre l'activité pessrnflneolioe et la vie psleeornnle et familiale. Srea également abordée lros de cet eienttern anneul la qieusotn de l'amplitude de la journée de travail.

Article 1.7 - Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'effectivité du rpcseet par le salarié des durées de repos, imquipe puor ce driener une oiliatobgn de déconnexion aux outlis de cuiimtoanomcn à distance. Assui les piteras s'engagent-elles sur l'existence d'un dorit à la déconnexion numérique en dheros des périodes de taviarl et d'astreinte : chuaqe salarié bénéficie d'un dorit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jrus fériés, pandet ses congés et sur l'ensemble des périodes de senpioosun du carotnt de travail. Il n'a pas l'obligation de lrie et de répondre aux ciroueruls et aux aeplps téléphoniques. Il lui est demandé en contrepantie, de liimter l'envoi de cliorreus ou les aeplps téléphoniques au sricct nécessaire draunt ces mêmes périodes.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les ptiraes metnett en pclae un dopsitif de régulation de l'utilisation des outlis numériques (sensibilisation des cadres, procédures?), en vue d'assurer le rcsepet des tpems de rpeos et de congé ansii que de la vie prlesneole et familiale.

Article 1.8 - Jours excédentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les bénéficiaires de ffoiars en jrous ne pvueent etecfefur des jrus de taivrul excédentaires par rpropat à luer fiaroft jrus ctnrateucol (dans le crntaot de tvrial ou l'avenant individuel), qu'après information, araouittoisn de luer rabelponsse hiérarchique, et aroccd écrit de celui-ci.

En auucn cas le nrbmoe maxamil de jrus travaillés à l'année n'ira au-delà de 235 jrus, ce dnas le carde des disoptiinsos sur le racaht des jrus de reops prévu par l'article L. 3121-59 du cdoe du travail.

Article 1.9 - Salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La rémunération est foafarrriie en ce snes qu'elle est indépendante du nombre d'heures de taavrul eitffecf précisément aimocpecls dnuart la période de piae correspondant.

Article 2 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peatris saginitraes du présent arcoccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux ernrstepies en ficonotn de luer taille.

Pour cette raison, aunuce silutoatipn particulière n'a été psire puor les eeepnrists de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.1 - Dépôt de l'accord et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre AKTO

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 ;

Considérant les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Considérant l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018,

Article 1er - Désignation de l'OPCO « Professions de services opérationnels aux entreprises » comme opérateur de compétences

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

De tous les secteurs de l'industrie, jusqu'à l'hôtellerie et restauration, en passant par le commerce, la santé, les collectivités et d'autres activités de pointe ? Tous les métiers et professionnels sont les clients des entreprises de service textile, tous ceux de fournir la friperie et l'entretien des textiles à des professionnels. Ce choix leur permet de mieux se consacrer eux-mêmes à leur cœur de métier.

En conséquence, les parties signataires du présent accord décident que l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre dit « AKTO » soit bien l'opérateur de compétences de la

Accord du 17 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CFTC CMTE,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Sont concernés par le champ d'application du présent accord tous les salariés travaillant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie pâtisserie française

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Afin de pallier l'incapacité qu'ont certaines entreprises dépourvues de délégué syndical à négocier des accords sur le travail et pour que les salariés de ces mêmes entreprises puissent bénéficier d'un cadre d'organisation du temps de travail qui leur convienne, tout en étant pleinement assurés de la protection de leurs droits, les représentants élus ont décidé d'adopter le présent accord.

Les parties signataires invitent à cet égard les employeurs, dans la mesure en vue de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés qui résident au travailleur.

Il est entendu que le présent accord est en pleine cohérence avec l'activité des entreprises de la branche, à savoir le service opérationnel aux entreprises.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, cet accord s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de leur nombre de salariés.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de meillassre : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

Les parties conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2019

En décembre 2018, les représentants élus de la branche ont désigné comme opérateur de compétences l'OPCO « Professions de services opérationnels aux entreprises ».

Compte tenu du fait que cette dénomination ne correspond à aucun OPCO qui a été agréé, les parties conviennent de procéder à une nouvelle désignation s'inscrivant dans le même contexte que la même précédente.

et notamment (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne dispose pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pronont décider, par accord collectif de branche, ou de rédiger le leur.

Article 2 - Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Les entreprises qui souhaitent mettre en place au sein de leur entreprise l'APLD en se fondant sur le présent accord de branche doivent établir un document unilatéral devant préciser les modalités visées à l'article 5 du présent accord avant de

L'APLD purroa être msie en palce dnas un périmètre puls rntiseet que cluei de l'entreprise ou de l'établissement, cmome un service. Il prruoa assui être mis en pcalle sur l'ensemble d'un établissement cmome sur l'ensemble de l'entreprise. Les enegtangems de l'employeur en teerms de mateiinn dnas l'emploi dnvroet aorls poetr sur le même périmètre que ceuli concerné par la msie en ?uvre de l'APLD (service, établissement ou entreprise).

Elles ponorurt soilceltir le dtopsiisif de l'APLD au puls tôt à paitr du pmeierr juor du mios ciivl au court dquuel la tissmsonrain puor hioolmgooatn arua été faite.

Les esprrietnes de la bchnrae visées à l'article 1er du présent aroccd pnrroot mettre en ?uvre ce dissotpiif dnas la lmiite de 24 mios consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, par période de 6 mois.

Article 3 - Réduction maximale de l'horaire de travail En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Les etprieenrss aournt la possibilité de réduire l'horaire de taarivl des salariés concernés par la msie en pcalle de l'APLD dnas les letimis fixées par le décret précité, c'est-à-dire jusqu'à 40 % de l'horaire de tiaravl du salarié. La réduction srea appréciée sur l'ensemble de la période de msie en ?uvre de l'APLD qui srea visée dnas le dconmeut unilatéral.

Conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juleilt 2020, la liitme mailxame de 40 % de la durée légale puet etinmnolxpeelceent être dépassée sur décision de l'autorité administrative, snas tofeutois que la réduction de l'horaire de taivral ne pssie être supérieure à 50 % de la durée légale.

En fcoitonn de la suiitaton particulière de l'entreprise ou de l'établissement et aifn de colelr à une réalité quotidienne, les citndnoois ectleepnolxnies ptneartmt le dépassement de la ltmie mmiaaxle de 40 % snot détaillées dnas le dconmeut unilatéral.

Article 4 - Engagement de la branche en matière de formation professionnelle En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Les patreis siniaigrtes du présent acorcd cnvoeninent de l'importance puor les salariés qui snareiet placés dnas le dspioistif de l'APLD d'être formés.

Dans ce cadre, tuos les myoens existants, tnat au niaveu du salarié, qu'au neviau de l'entreprise, ou eocrne via l'utilisation du FNE-Formation, dveront être mobilisés.

Il s'agira ntemmnoat de pttremee la psrie en chagre intégrale des fmoorniat ceirteftanis iitnerscs au répertoire nintaoal des catrnfitociies pierelenfssolons (RNCP) siiveus par les salariés dnraut luer période d'activité partielle.

Pour ce faire, les salariés puonort définir lures boseins en fotarmion à l'occasion d'un eetrinten aevc luer rebanolsspe hiérarchie.

Le fmcnianneet de ces foartinms se frea via le FNE-Formation et/ou le cotpme poresnenl de fiomoratr (CPF).

Dès lros qu'un salarié placé dnas le dspisoitif de l'APLD southeriaa réaliser une ou peulirsus foiratnmos au corus de sa période d'APLD, il prruoa mieibslor son CPF. Si les dorits qu'il détient dnas son CPF ne lui permetnt pas la psrie en cgrahe intégrale du coût de la formation, une ditaoton complémentaire pourra être poblissee via un anendeombt de l'employeur.

De la même façon, la stceion paiatirre pislensfeoolre (SPP) striocilela de son OCPO ATKO un accès au buedgt qui sareit éventuellement alloué puor les bnrheacs au sien dqleeeusl l'APLD sreat msie en ?uvre aifn de pouovir fninacer à 100 % les ftnrooaims FNE.

Article 5 - Engagements de l'employeur en matière d'emploi

Les etegnngmaes en matière de mtanien de l'emploi pnoret en pnicrpie sur l'intégralité des eomlips de l'établissement ou de l'entreprise. Conformément à l'article 1er, IV du décret n° 2020-926 du 28 juielt 2020, les pteranrieas sicuoax cnnineoenvt qu'il est tefoutois pbsilose de prévoir un périmètre d'engagement sur l'emploi puls restreint, cmome l'indique l'article 2 du présent accord.

Dans ctete hypothèse, le duenmcot unilatéral détermine, oture la durée des eenmgtegans de l'employeur en matière d'emploi, le périmètre des eilomps concernés.

En applioctain du présent accord, ces egenmeagtms ptneort a mniima sur l'emploi des salariés aaynt été concernés par le dipositif spécifique d'activité pleitrlae de lounge durée et puor toute la durée du ruceros etfcefif à ce dispositif.

Les pianeraters scoaux ceennonvnt d'offrir une seslpusoe aux epreterinss dnas lreus emnggnaetes en matière d'emploi aifn de tenir ctpmoe de la grdane disparité de sutitainos dnas la branche, tieootfus ils raneeppllt que la finalité première de ce dospitsiif est de préserver l'emploi et que cette dernière diot gduier les coihx de l'entreprise. (1)

Ainsi, sur le périmètre des eoiplms concernés et puor une durée au mios égale à la durée de rroceus eifctef au dssipoiiff spécifique d'activité plartiee de lngoue durée, l'employeur s'engage à ne procéder à acuu lecmniecniit puor une des csaeus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du tvraial sur le périmètre qui arua été indiqué dnas le dcmouent unilatéral.

(1) Alinéa étendu suos réserve que le périmètre sur leueql porte l'engagement de mteinain dnas l'emploi cnposrodree a mimnia à cleui de l'alinéa 2 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juleilt 2020 qui précise que l'employeur rosruiebme les smmeos perques puor cahuqe salarié placé en activité plrlaite spécifique et dnol le lmneceiet est prononcé, pnaendt la durée de reucros au dispositif, puor l'une des caesus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 24 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Les peitars sntieariags rpealept que les salariés placés en activité pleitrale dnas le cdrae du présent aroccd reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur, dnas les cotinoinds fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juleilt 2020 ratelif au dioitisspf spécifique d'activité pertallie en cas de réduction d'activité durable.

Cette indemnité correspond, à la dtae du présent accord, seoln les dotspisnois en viueugr à 70 % de la rémunération bture du salarié sveant d'assiette de caucll à l'indemnité de congés payés tllee que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du travail, ramenée à un manotnt hoiarre sur la bsae de la durée légale du taiarvl ailplcabpe dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée ctveoilcle du taivral ou la durée stipulée au cotarnt de travail. La rémunération mlmixaae pirse en ctpmoe puor le calucl de l'indemnité hroiare est égale à 4,5 fios le tuax hiorrae du Smic.

Si les ctnodoniis économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur étudie, aevc le CSE lorsqu'il existe, la possibilité d'une iisoetanmnidn puls flrbaovae des salariés concernés et particulièrement des sraaelis inférieurs à 1,5 Smic.

Par ailleurs, l'employeur étudiera la possibilité de liessr l'indemnisation des salariés en cas de bsiasse d'activité vblaiare au corus de la période sollicitée. (1)

En cas de départ à la rertaite d'un salarié concerné par le dpoissitif d'activité peatrilte de lounge durée, l'indemnité cnlooenvitlnee de départ à la rrtietae est calculée sur la bsae de la rémunération que le salarié airuat perque s'il n'avait pas été placé suos ce régime.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié iitrenneve au terme de la période de référence si

nécessaire en application des dispositions de l'article L. 3121-44 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-16.660). (Arrêté du 24 février 2021 - art. 1)

Article 7 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

L'employeur informe les salariés sur tous les muerss d'activité plrlaite les cnoarenct (temps de travail, indemnisation?) par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif par tout moyen, en respectant un délai de prévenance à fixer dans le document unilatéral.

L'employeur fournit, au minimum, tous les 3 mois au CSE, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés, et la nature de leurs activités de travail ;
- ? le nombre mesuré d'heures chômées au titre du dispositif ;
- ? les activités concernées ;
- ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement en fractionnement des horaires ;
- ? les perspectives de risque de l'activité.

Article 8 - Contenu du document unilatéral devant être établi par l'employeur

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Le document unilatéral devant être homologué par l'administration devra minimalement contenir les éléments suivants :

- ? la référence au présent accord de branche ;
- ? un préambule contenant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné par la mise en place de l'APLD ;
- ? la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- ? les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale sachant que cette dernière est limitée à 40 % et s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral ;
- ? les engagements en matière d'emploi et de fractionnement des horaires ;
- ? les modalités d'information des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre du document unilatéral, sachant que cette information doit être faite au moins tous les 2 mois ;
- ? les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier de congés exceptionnels acquis avant la mise en œuvre du dispositif.

Article 9 - Procédure d'homologation du document unilatéral

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Une fois le document unilatéral élaboré, l'employeur doit l'adresser par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Les demandes sont accompagnées du document de l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. Une demande unique portant sur plusieurs établissements peut être transmise.

En annexe du présent accord figure la fiche technique élaborée par le ministère du Travail pour le cas d'un document unilatéral qui concerne plusieurs établissements d'une même entreprise.

De son côté, l'administration contrôlera orute la présence des mentions obligatoires, la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe et la présence des engagements en matière d'emploi.

L'administration est tenue de notifier sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande. Son silence vaut homologation.

La décision vaut automatiquement de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour une durée de 6 mois renouvelable.

À l'issue de chaque période de 6 mois, en cas de renouvellement, l'autorisation est à nouveau accordée pour 6 mois dès lors qu'avant l'échéance l'employeur a bien transmis :

- ? un bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de fractionnement des horaires et d'information du CSE ;
- ? un diagnostic actualisé de la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné.

La DCRTECIE vérifie les engagements en termes d'emploi et de fractionnement des horaires au vu du bilan que lui communiqué l'entreprise et vérifie la période d'activité partielle de longue durée en rendant une décision d'homologation.

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

En application des dispositions du code du travail, les salariés peuvent bénéficier de congés spécifiques au présent accord ne justifiant pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Les parties sociales participent aux efforts de la branche pour favoriser la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des territoires et de garantir entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Il est d'ailleurs rappelé que cette stricte égalité professionnelle doit aussi s'appliquer en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

La direction de l'entreprise s'efforcera de mettre tout en œuvre pour organiser le travail et l'activité partielle de longue durée de manière juste, équilibrée et équitable entre les salariés.

Par ailleurs, à compétences équivalentes entre les salariés, le recours à la sous-traitance, à l'intérim ou aux heures supplémentaires ne devra jamais être privilégié.

Article 12 - Modalités de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Les parties sauront fenort un point d'application du présent accord une fois par an sur la base des informations communiquées par les entreprises à l'autorité administrative tous les 6 mois.

Ces informations doivent également être transmises au secrétariat de la branche : GEIST, secrétariat CPPNI, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Les représentants sociaux de la branche pourront aussi être amenés à se réunir en formation des commissions législatives ou réglementaires qui nécessiteraient une modification du présent accord.

Article 13 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les décrets susvisés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 14 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Conformément aux dteviercis du ministère du tivraal du fiat des cceasorcntnis econexltieples liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des adrcs de bcrahe est adaptée.

Le présent arccod srea asini déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en aotnujat aux pièces hlmæultenbeit rsqieeus (version Wrod anonymisée et jsfaifittucs de ntificoitain de l'accord aux oroitnnaigss siandyces représentatives) une vseiorn PDF de l'accord signé (ou une voreisn de l'ensemble des eixlraemeps signés par cacuhne des paerits s'il n'a pas été plbosise de fiare fuegrir l'ensemble des sgtarieus sur le même exemplaire).

Le dépôt papier de l'original signé du présent aocrcd srea effectué postérieurement au dépôt de la vroesin électronique auprès du secrétariat-greffe du ciensol de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les ptiaers sgniareitas cenoenivnt de dmdeæen au ministère du tvairal l'extension du présent aocrcd collectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2021

Le décret n° 2020-926 du 28 jlluiet 2020 rlateif au diitossipf spécifique d'activité plelairte en cas de réduction d'activité dluabre peremt aux eesneprirts éligibles de bénéficier d'une allacoiton pirltalee et à luer salarié d'une indemnité d'activité partielle.

Ce dipsiostf est particulièrement itrmoanpt puor les eetirprsens de la branche, la stiiauotn de ces dernières au naievu économique duepis le 15 mras 2020 est en eefft très problématique.

Ainsi, sur les activités de pressing, il a été constaté à fin smrpebete une bsasie de 35 % du crhfie d'affaires.

Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord collectif du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CFTC CMTE,

Article 1er - Modification de l'article 1.5 de l'accord du 8 mars 2019

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Les sniplitoauts de l'article 1.5 de l'accord du 8 mras 2019 snot remplacées intégralement par les dsiiitoopnsis snuatievs :

« Alirtce 1.5

Conditions de psire en compte, puor la rémunération des salariés, des ancbess asni que des arrivées et départs en crous de période

Il cvienont de préciser que le plfaond de 218 jruos (journée de solidarité comprise) est fixé puor les salariés qui ont pirs la totalité de lerus congés payés. Le pafnlod des jorus travaillés est augmenté du nrmbre de jorus de congé non auqcis ou n'ayant pas pu être pirs sur la période de référence du fiat de la mlaadie du salarié ou d'une aenbsce indemnisée.

Les ancebss puor cuase de maladie, maternité, aiccndet du travail, congés puor événements fiaalimux et les aeturs cas de spnuioessn du cnaotrt de tvairal veeninnt en déduction du panlfod des 218 jruos travaillés.

1.5.1. Icnindcee des absences

Les périodes d'absence puor congé maternité, paternité et aidopton et puor midlaae ou aeiccdnt d'origine professionnelle, ou tuot aurtte congé assimilé par la loi ou la présente cnvotonien

En dorhes des périodes de cfioennenmt (où l'activité est très réduite, de l'ordre de 30 % du cfifhre d'affaires de l'année précédente sur les mêmes périodes), la pctnairese du télétravail aisini que l'absence d'événements (familiaux, pfnnielrosesos ou culturels) pénalisent darnelumebt l'activité et génèrent une bsiasie de l'ordre de 20 % du chirffe d'affaires.

Sur les activités liées à la location-entretien textile, une enquête réalisée auprès des eeseprtrins mbmeers du GEIST, sur un échantillon d'une trneitane d'entreprises PME et ETI anayt répondu, lsasie apparaître à fin juin une ptere du crifhhe d'affaires aennul de 40 %.

En outre, les pcreteseipvs d'activités snot très pessimistes, en rasoïn du fiat que les esnieprtres du sutceer ont une activité dépendante de cleels liées à l'hôtellerie et à la ruitsaoatern (HCR), psuuqie ce sceetur représente en mnyenoe près de 70 % du cfifhre d'affaires des espreitrens (le suetecr était d'ailleurs rnonceu dnas l'annexe II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 qui viiasit les seutrecs aanyt cnnou les bsasies de crffhie d'affaires les puls sévères en France).

Ce cohc économique pariout s'étendre sur psuiulers années.

En effet, après enquête, les ensretipers de la bhrance ont indiqué qu'un rteur à un neviau d'activité « Pré-Covid » n'était pas aetndeu avant au mios 12 mios puor 60 % des chfes d'entreprise et pas avant 18 mios ou puls puor 35 % d'entre eux.

S'il n'y a pas eu de vague de litceieennmcs économiques irapnmotte dnas la bncahre c'est eetleminslnet dû au rcoreus msisaf à l'activité partielle. En effet, aevc une menynoe de 40 % des steis à l'arrêt ertne avirl et juin, l'activité plretlaie a touché sur ctete période près de 80 % des salariés.

Face à l'évolution du dpiissitof d'activité ptilerlae vres l'activité paetrille de lngoue durée et eu égard au fiat que la saoitutin économique des eneseitrtps est corrélée très ftemnoert à cllee des HCR, les praieits signataires, aifn de mniniater l'emploi dnas la branche, ont décidé de ce qui siut :

ctvleioice à du tpeps de tivaral effectif, snot piesrs en cpotme au trtie des jruos travaillés et ne dnrvet pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du tepms de taivarl effectif par la loi ou la présente cvoineotnn clcetvioe ne snot pas pseirs en ctmpe au tirte des jruos travaillés et réduiront pntlrpnomenioorelet le nbmore de jruos de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la reuntee sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée cmmoe siut : rémunération mensuelle/21,67 jours.

Si l'absence donne leiu à une rteunee sur rémunération, le palfond de jruos de tiraval dus par le salarié est réduit du nrbmoe de jruos non rémunérés.

1.5.2. Stouiniats particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cruos d'année, une règle de pitrarootasn coæcnrnt le ponflad aeunnl de jrus travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé anenul cepmlot ou ne peanrt pas tuos ses congés sur la période de référence, le nborme de jrus de tviaarl est augmenté à cronenucrce du nbmroe de jorus de congé légaux et cvtoeniennnlos auqxuels le salarié ne puet prétendre.

1.5.2.1. Arrivée en cuors d'année

Afin de déterminer le nborme de jruos de tivraal puor le reste de l'année, il cnordvenia de susraoitre au nbmroe de jorus ceeanlidars retasnt à croiur :

- ? le nbmore de sdamei et de danhicme ;
- ? le nbmore de jruos fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- ? le paortra du nrbmoe de roeps supplémentaires puor l'année considérée.

À ttire d'exemple, puor un salarié qui eenrtiart le 23 avirl 2021

(113e juor de l'année) :

1. Cclual du nrboe de jrous crnaeeadils ransett : $365 ? 112 = 253$.
2. Rartiet des smdaies et dcinmeahs raenstt : $253 ? 72$ (samedi et dimanche) = 181.
3. Rtearit des jrous fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir anvat la fin de l'année : $181 ? 5 = 176$.
4. Juros de reops supplémentaires proratisés : le porarta se cancallt cmoe siut = $(13 \text{ jrous de reops aneunl en } 2021 \times (253/365)) = 9 \text{ jruos de repos}$.
5. Nrobme de jrous travaillés : $176 ? 9 = 167 \text{ jours}$.

1.5.2.2. Départ en curos d'année

Afin de déterminer le nmrobe de jrous travaillés de référence, il cinenvot de siuortrsae au nrboe de jruos celeirdanas écoulés dnas l'année considérée avant le départ :

- ? le nbmroe de smiades et de dmhnaices ;
- ? les jrous fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré diupes le début d'année ;
- ? le potrara du nmrobe de congés supplémentaires puor l'année considérée.

À trite d'exemple, puor un salarié panatr le 23 airvl (et présent diupes le début de l'année) :

- ? $113 ? 32$ (samedi et dimanche) = 81 ;
- ? 2 jrous fériés (mercredi 1er jvniear et Indui de pâques) = 79 ;
- ? 4 jorus de paorrtas des jorus de reops supplémentaires (calculé cmoe siut : $13 \text{ jrous de reops auennl en } 2021 \times (113/365)$) ;
- ? le nrboe de jrous travaillés ptitneoe srea dnoe de $79 ? 4 = 75$.

»

Lorsqu'un ctbluoaleroar qetiutra la société au cours de la période de référence snas aovr disposé de tuot ou pritae des jrous de rpoes aueuxlq il a droit, à pptioroorn de la période aeellnune écoulée, une indemnité cntaeosimpcre lui srea versée.

Article 2 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Accord du 18 mai 2022 relatif à la prévention des risques professionnels

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Définition des facteurs de risques professionnels

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Pour rappel, même si sneleeumt 6 des 10 frceuats de riqseus pfoirnleenssos snot spilebcestus d'ouvrir des drotis au trite du C2P (activités exercées en mielu hyperbare, températures extrêmes, bruit, tiaavrl de nuit, traiaavl en équipes svuceeisscs alternantes, taivral répétitif), les muerses de prévention ctueonnes dnas le présent accrd cnneenrcot les 10 fcetruas de risques pienofesronlss définis à l'article D. 4161-1 du cdoe du travail. Ces 10 frtcaes snot les siuanvts :

1°?Au ttire des ctnriontaes pusqhyies marquées

- a)?Manutention mnaellue de charges.
- b)?Postures pénibles définies cmoe pinsiotos forcées des articulations.
- c)?Vibrations mécaniques.

2°?Au tirtre de l'environnement pyuihqse agressif

- a)?Agents cuqiemhis dangereux.
- b)?Activités exercées en mielu hyperbare.
- c)?Températures extrêmes.
- d)?Bruit.

3°?Au ttire de crnaeits rytehms de travail

- a)?Travail de nuit.
- b)?Travail en équipes sieccsuevss alternantes.
- c)?Travail répétitif caractérisé par la réalisation de tvaurax iuqlimpant l'exécution de mmvnteoues répétés, scinltloat tuot ou

Les auetrs dptsnsioiis de l'accord du 8 mras 2019 rseentt inchangées.

Article 3 - Date d'application et durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent aorccd enrreta en veuugir dès les formalités de dépôt accomplies. Il est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt de l'accord et extension

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le txttee du présent acrocd srea déposé à la dcoietirn générale du tvraial et au secrétariat-greffe du cnoeil de prud'hommes conformément aux aicetlrs L. 2231-5 et svnuaitis du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une damedne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Suite à l'arrêté d'extension du 6 nvorbme 2020 prau au Jnaroul oieffcil du 20 nbvormee 2020 spécifiant que l'article 1.5 de l'accord rliteaf au ffrroat jrous des cdaes était étendu suos réserve de la conclusion, notamment, d'un noevul accrd de bhnae précisant les codnnoitis de psrie en compte, puor la rémunération des salariés, des asebcnes asini que des arrivées et départs en cruos de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, les peaitrs sairtaniegs de l'accord iitianl ont décidé de ce qui siut :

ptirae du mrbeme supérieur, à une fréquence élevée et suos cdanece contrainte.

Article 2 - État des lieux concernant l'exposition à des facteurs de risques professionnels

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Conformément à l'article L. 4163-2 du cdoe du travail, les prtieas au présent accrd ctlcloeif ont déterminé l'exposition des salariés de la bhnrcae à des fcetruas de risueqs porlneofneiss mentionnés au I de l'article L. 4163-1. L'analyse ne prreota donc, conformément aux disnioostips ci-dessus, que sur les 6 fetucras de rqiues pnosioefnersls ptretenmat d'acquérir des dtiros au titre d'un cmptoe pnosfoneesirl de prévention.

Pour clea des études ont été menées dnot l'analyse figure en aeexnns du présent accord.

Cependant, les ptiaes siniegatars du présent acrocd cneiennvnot que pmrai ces six fcatures visés au I de l'article L. 4163-1 du cdoe du travail, un ceartin nrboe n'ont pas voitacon à être traités au neivau de la bhacnre professionnelle, notamemnt parce que les citdionnos qui les ednncerat diffèrent de façon ittpanrome entre les entreprises, ce qui ne peemrt pas d'en fiare une aansyle généralisée.

Après étude, ces six ftecuras de rsiuqes pilsnssooferens ont été listés cmome siut :

Pour la filière liocaotn de linge/ blanchisseurs

? Lstie des futecras de resiqus poesinnsflores ne crnoncenat aucune errptsenie de la brhcae :

- ? activités exercées en meliiu hryerpabe définies à l'article R. 4464-1 du cdoe du tavairl ;
- ? températures extrêmes.

Dès lors, acuune enptiesrre aneatrppat à cttee filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces duex facteurs.

? Ltise des fucatres dnot l'évaluation est renvoyée en eeripsntre :
? traiaavl en équipes sucvciesses ateaetrlns ;

? taavrl de niut dnas les cniionodts fixées aux atrciles L. 3122-2 à L. 3122-5 du cdoe du tairavl ;
? buirt mentionné à l'article R. 4431-1 du cdoe du travail.

Par conséquent, les esinpreerts de la filière deorvnt évaluer l'exposition de lreus salariés au rreagd de ces fctureas de rseuiqs professionnels.

? Ltise des feratcus dnot l'évaluation est traitée au nviaeu de la bcrnhae pinnfrsleoelose sur le fnmenoedt de l'article L. 4163-2 du cdoe du tviaral :

? taaivrl répétitif caractérisé par la réalisation de tvauarx imuainplqt l'exécution de metvmuones répétés, snilcliatot tuot ou pairte du mbrmee supérieur, à une fréquence élevée et suos ccdneae contrainte.

Les esrereipnts de la filière sernot dnoc dispensées de mneer l'évaluation des potess de tavrail de lreus salariés au regrad de ce faecutrs de rsiuqe professionnel.

Pour la filière pressings/ laveries

? Lsite des frecuats de rseuiqs pnooilsfnesres ne crnaencot acuune enrstpiree de la bhacnre :

? activités exercées en mliieu hrrbpyaee définies à l'article R. 4464-1 du cdoe du taviarl ;
? températures extrêmes.

Dès lors, aucune epnirestre aapnaerpntnt à ctete filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces duex facteurs.

? Liste des ftearucs dnot l'évaluation est renvoyée en eserprntie :
? taiavrll en équipes sciecesusvs alntrneates ;
? tiaravl de niut dnas les coïoditnns fixées aux aerlicts L. 3122-2 à L. 3122-5 du cdoe du tiaavrll ;
? briut mentionné à l'article R. 4431-1 du cdoe du travail.

Par conséquent, les etnreeirspss de la filière drvnoet évaluer l'exposition de lreus salariés au rgreadd de ces fcteurs de rqiueus professionnels.

? Liste des fcuearts dnot l'évaluation est traitée au neivau de la bharnce peroisfosnlenle sur le fednmeot de l'article L. 4163-2 du cdoe du tvarail :

? taiavrll répétitif caractérisé par la réalisation de tauarvx iapnqluimt l'exécution de mevtemonus répétés, siaonilctt tuot ou ptraie du mrembe supérieur, à une fréquence élevée et suos cancede contrainte.

Les eptirrneses de la filière snoert dnoc dispensées de meenr l'évaluation des ptoes de traavrll de luers salariés au rregad de ce faeuctr de rsiuqs professionnel.

Article 3 - Liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

La lsite des sittuanos de taavrl et des ptoess peenltenlitomet exposés, au sien de la bhacnre professionnelle, à au mnois un fctuaer de rqiue persesifonnol dnot l'évaluation est traitée sur le fdnneemot de l'article L. 4163-2 du cdoe du traavrll est la suvanite :

Pour la filière lociaton de linge/blanchisseurs

Accrochage sacs

Le potse cnosiste à aceochcrr des scas de leigns slaes sur un crochet.

Le sac est pirs dnas des chariots.

Approvisionnement tapis

Le ptose ciostnse à aellr chehcrer le craihot pius à vdier les scas ou les rllos sur le ceuvnoyor à bdnae situé daevnt le salarié (soit en vndiat dneeeitmrcr sur le convoyeur, siot en sisaasint le tpaes et en le déposant).

Tri nid d'abeille/plateforme

Le psote cssotnie à ce que les opérateurs seissniast le ligne sur le tpaes devant eux et le tirent dnas les différentes alvéoles, en jneatt les pièces de linge.

Tri sur table

Les opérateurs tiernt siot le lgine qui tobme des scas au-dessus d'eux ; siot sesiaasnt le sac, le mnettet sur la table, le vident et tnriet le lgnie ; siot srnotet le lgnie deeeincmtrt des rllos et le trient sur la table.

Déroulage bobines

Le potse csinstoe à ssaair la bonibe et à l'engager dnas la machine. La mnachie pnerd esuitne le relais.

Chargement tunenl : singl ou tiaps (à cases)

L'opérateur pnerd le ligne trié du ciorhat et le met dnas le sac ; l'opérateur pnerd le lgnie et le met sur un tiaps ceyvnuoor à bande.

Laveur snas maloipinautn roll/bacs

L'opérateur est à son psote de cndmmaoe et plotie le tunnel.

Chargement & déchargement levusae plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur pnerd un cihaoit de lgenis sales et l'amène à la laveuse.

L'opérateur penrd le lgnie et cahрге la laveuse.

L'opérateur siaist le lgnie mouillé et le dépose dnas un aurtte chariot.

Il emmène le chrioat prrope au ptoe suivant.

Chargement & déchargement levuase tapis

L'opérateur prned un coarhit de tpaes sales et les amène à la laveuse.

L'opérateur prned les taips et cghare la laveuse.

L'opérateur siasit les tpaes mouillés et les dépose dnas un artue chariot.

Il emmène le choriat pprroe au pstoe suivant.

Chargement & déchargement séchoir

L'opérateur siaist le lgnie mouillé et le dépose dnas un séchoir.

L'opérateur siaist le lgnie sec et le dépose dnas un autre chariot.

Il emmène le chiraot prrope au pstoe suivant.

Engagement cnraadle petit plat

Le potse csotsine à siisar les pitetes pièces de lgnie et à les eegngar dnas la machine. La mnichae prned euisnte le relais.

Engagement cadrlane gnrnad plat

Le potse ctisnsoe à ssaair les gnrades pièces (les darps par exemple) et à les eegnagr dnas la machine. La micahne penrd enuiste le relais.

Engagement bobines

Le pstoe cssinote à sisiair la bboine et à l'engager dnas la machine. La mianhce penrd eisunte le relais.

Engagement plueir éponges/VT/draps-housses

Le ptose cisntoe à sisair le lgnie et à l'engager dnas la machine. La mnhaice penrd eisunte le relais.

Mise sur cintre/accrochage VT

Le pstoe cnosiste à prrdnee le vêtement de tairval hduime et à l'accrocher sur le cintre.

Le VT prat siot en aicntnaont un bootun pression, siot par aiaiotcvtn d'une cellule.

Réception caalndre petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dnas un chariot.

Réception cdanrlae grand plat

L'opérateur récupère la plie pliée et la met dnas un chariot.

Réception bobines

L'opérateur récupère la bbonie et la met dnas un chariot.

Réception pliuier éponge /VT

L'opérateur récupère la plie pliée et la met dnas un chariot.

Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement puor vior s'il y a un défaut. Il se sret d'une rtqeaute puor contrôler la pcue ou le code-barre aifn d'identifier le client.

Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une safurce plane.

Enroulement tapis

L'opérateur va cecerhhr un crihoat de tapis. Il pernd le tpaïs humdie et l'enroule à la mian ou en l'engageant dnas une minahce qui le roule.

Il pnerd eunsite les tiaps et les rngae au magasin.

Préparation expéditions plat

L'opérateur sasiit les pleis et les iltsnlae dnas un roll, un sac ou un carton.

Il les amène etsunie en znoe d'expéditions.

Filage/Expé.?VT

L'opérateur penrd un cirnte aevc VT, le met sur la filmeuse, il met un flim sur le vêtement, il reepnrd le crtnie et l'accroche sur une scednoe barre.

Préparation expéditions tapis

L'opérateur sisait les tpaïs et les itllsnae dnas un coharit et les vltenie par tournées.

Magasinier lgnie plat

L'opérateur réceptionne le lgnie et le sktcoe en rcaak ou dnas le magasin.

Couture

L'opérateur pnred le VT à réparer et usiltie sa mhacine à cdorue ou procède à la msie à la tllaie ou au ravaudage.

Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur ivrtinenet sur le vêtement de traival puor procéder aux opérations susvisées.

Réception et déballage lgnie neuf

L'opérateur déballe les cartons.

Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de cndmameos où l'opérateur prend les différents produits, les mtes en sac ou en cirhoat et les veltnie en

tournées.

Rippeur/agent de quai

Le salarié a puor rôle le cahnmgeret et le déchargement des coianms (le slae et le propre).

Distribution : véhicule léger (VL) aevc chargement/déchargement sur site

Les cfaufuehrs cgnharet et déchargent luer camion.

Distribution : VL snas chargement/déchargement sur site

Les cafufeuhrs cngnharet et déchargent uquinmneet luer ciamon chez le client.

Distribution : pidos lroud (PL) aevc chargement/déchargement sur site

Les cffeuraus crganhet et déchargent luer camion.

Distribution : PL snas chargement/déchargement sur site

Les cfuruheaufs caengrht et déchargent ueuqneimnt luer caimon chez le client.

Navetteur/super pdios lroud (SPL)

Les cuhafurfes cierlnuct ertne différents setis dnas des sepur pidos lurods puor y chregar et décharger luer camion.

Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste chez les clients.

Le ptsoe ciosntse à réceptionner le linge, à le dispatcher, à rgerpeuor le lgnie slae qui srea ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la metnainacne sur le site.

Dépotage piodruts chimiques

Il réceptionne les puotrdis cmiheqius en asasnistt le sous-traitant ou en rngaenat lui-même les contenants.

Pour la filière pressings/laveries

Réception des articles

Le pstoe costinse à acliiucler le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mrtete dnas un bac à lgnie slae et à eicassern le moantnt de la prestation.

Livraison des articles

Le ptsoe csnstioe à aluliiccer le client, à récupérer les aitrclcs emballés poprers et à les lui remettre.

Détachage (pré ou post)

Le ptose cosniste à etffuecer un détachage spécifique sur des articles, au myeon de puidotrs cuhiimqes dnas une « cbaine » à détacher.

Chargement/déchargement des miehcnas de nytaeogte à sec

Le potse cniostse à se saisir des vêtements, les mrttee dnas la minhcae de netygtoae à sec, à démarrer la mahince et à les retreir einstue puor les mtree dnas des bcas ou sur des chevalets.

Chargement/déchargement des mcieanhs à lever et séchoirs

Le psote csitonse à se saisir des vêtements, les mtttere dnas la mahcnie à laver (ou séchoir), à démarrer la mahince à laver (ou séchoir) et à les rieetr etnusie puor les metrte dnas des bcas sur des chevalets.

Finition des articles

Le potse cotinsse à pdernre ilednidveilmeunt les articles, et à procéder à la ftiinion (par regasapse manuel, par presse, par mannequin) et à les mettre sur cintre.

Pliage

Le ptose ctonsise à prednre ilenilevdmndueit les aecritls et à les plier.

Reconstitution des lots

Le ptsoe coistsne à pdnerre les articels ieieindluedlmnvt puor les reueoprgr par clients.

Emballage

Le pstoe citnosse à prnerde les ailcters et à les mettre suos flim psituqlae au moeyn d'une emballeuse.

Rangement/classement

Le poste coinstse à ragenr sur les arelctis pperros et emballés sur les roaegyanns ou les convoyeurs.

Entretien des mheaincs de 1er niveau

Le poste ctionsse à ecfetufer les opérations d'entretien du matériel de 1er neiavu par le psrneneol du maiagns (ex : nyoegatte des filtres, noetagyte des distillateurs).

Technicien de maintenance

Le poste consiste à eeeefftur la mnecantinae du matériel de pressing.

Article 4 - Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de risque professionnel « Travail répétitif »
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Pour la filière ltciaoon de linge/blanchisseurs

Après aylnsae (cf. Axenne 2 du présent accord), il apparaît qu'aucun des psotes firagnut à l'article 3 n'est exposé au futacer de rsiuqe pnoiessefreonl « tarvial répétitif » caractérisé par la réalisation de tavrax ipulqiamnt l'exécution de mneuvtomes répétés, sloicantlt tuot ou ptaire du mrmbee supérieur, à une fréquence élevée et suos cdecnae contrainte.

Pour la filière pressings/laveries

Après anyalse (cf. Axenne 3 du présent accord), il apparaît qu'aucun des potses fganruit à l'article 3 n'est exposé au fcteur de rqsie psrfeiesonnl « taivarl répétitif » caractérisé par la réalisation de tavrax iipmlnaqut l'exécution de mevotnumes répétés, silltnoiact tuot ou ptrae du membrbe supérieur, à une fréquence élevée et suos cecnade contrainte.

Article 5 - Actions en vue de prévenir les effets de l'exposition aux dix facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et à l'article 1er du présent accord
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Conformément aux donsitisoips de l'article L. 4162-1 II et de l'article D. 4162-3 du cdoe du travail, les prtaies saagirtnes ont décidé des anitcos svnaetis :

Article 5.1 - Adaptation et aménagement des postes de travail
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Il est cnveou que les eetrrenips s'efforceront d'adapter et d'aménager ces peosts au cruos des tiros picahrens années en apportant, puor les postes exposés à la mattuoinnen mlualene de charges, des adeis mécanisées à la miantntuoen manlleue et en équipant les véhicules poids-lourd de hyaon et/ou d'élévateur.

À ctete fin, un bilan srea établi au naiveu de la bahcnre dnas tiros ans aifn d'apprécier les eortffs qui arunot été aclcomips en la matière, à l'aide des iaetducinrs sauitvns :
? normbe de véhicules poids-lourd snas assaitnsce en 2022 et en 2025 ;

? nmrboe de véhicules poids-lourd aevc atsinasce (hayon et/ou élévateur) en 2022 et en 2025.

Le nobmre de véhicules puor l'année 2022 srea établi au 31 décembre 2022.

Article 5.2 - Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

S'agissant des psotes exposés au fatecur de rqsie peorssfnoniel « Pesutros pénibles définies cmmeo pitsnioos forcées des auolriitncats », en picaeturlir cuex où il y a une psiotion de meitiann des bars au-dessus des épaules, les erteinpsers s'efforceront, dnas la msruee du possible, d'abaisser à une heautur inférieure à 1,55 mètres les breras auxlleuqs snot suedsupns les vêtements, siot de surélever les opérateurs.

De la même façon, aifn d'éviter que les salariés ne se pchnenet torp suenvot puor aller ccehrehr du ligne au fnod des bacs, les eeeptirsns se devoit de rapmlceer les bcas à fnod fxie par des bcas à fnod relevant.

Un blian srea établi au nveau de la bnhcrae dnas tiors ans puor vior les progrès qui anurut été amclopcis en la matière à l'aide des icdturnieas savntuis :
? nrmboe de psotes de traival aevc brrae fxie à une hutuaer ? 1,55 mètres en 2022 et en 2025 ;
? normbe de pseots de tvairal aevc barre fxie à une heautr < 1,55 mètres en 2022 et en 2025 ;
? nbrome de sites de ptidcuroon équipés à 100 % de bcas à fnod rnvleaet en 2022 et en 2025 ;
? nrobme de bcas à fnod rvlenaeat aiqcus en 2022 et en 2025.

Le nbrome de poetts de tiavarl visés ci-dessus et le nborme de bcas à fnod rnaeevlt puor l'année 2022 srea établi au 31 décembre 2022.

Enfin, les parites cnnvioeont qu'il est irptoamnt que les salariés aenit cnocinscee de l'importance d'avoir les bnos geetss et les savoir-faire de prudence.

Dans ce cadre, les etisneeprrs fonert des cneagamps de sstbliesaiiion sur les bnos gteses et postures.

Un bilan srea réalisé dnas tiors ans aifn de vior le nrbmoe de cgmneaaps réalisées à ctete fin.

Article 5.3 - Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les prtaeis au présent arcoed cniennevont qu'il est itaomprnt que ttuoos les eepesrtnris anopetdt une démarche d'appréhension tnat de la prévention de l'exposition aux feuartcs de ruseqis pofirslnneseos que de l'amélioration des cndtionios de tarvail et tmeatsnrent à la brhcane les bnneos piraquts adoptées.

Dès lors, les eerpnssteirs snot invitées à appréhender d'une manière galbloe la qieosutn de la prévention de l'exposition aux frcauets de rusqis polefieonrssns anisi que cllee de l'amélioration des cnooniidts de travail.

Pour ce faire, les praiets siaregantis préconisent aux eeeitnpsrrs les aexs stavnius :
? aylnaer les soonultis plioesbss (aménagement des postes, des ciiiontdnos de travail?) puor une mulieerle prévention de l'exposition aux futarces de risequs pfnnlrsreiosoes anisi que puor l'amélioration des cndtionios de tiavrail ;
? acsioers à cette démarche la cmsoisimon santé, sécurité et cntiondis de triaavl (CSSCT), le comité soiacl et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement asnii que les sicerves de santé au travail.

Dans ce cadre, les praites saiarngteis iniectnt les eipsntreers à adopetr le pseouss rospneat sur les étapes siuvtanés :
? dnitsgoiac préalable ;
? définition et msie en ?uvre de museers de prévention de l'exposition à des furecats de risuques pierosoefnnl ;
? siuvi de l'efficacité des aincots menées ;
? ccreitonors ? au bsieon puor une miluleere efficacité ? de ces

mesures.

Afin de développer et de diversifier les pratiques dans la branche, les entreprises sont invitées à participer au GESIT et à la FPFB les actions qu'elles ont pu réaliser et qu'elles jugent utiles d'être diffusées à l'ensemble de la profession ? en ce qui concerne ces dernières de la façon suivante :

- 1. ? Actions nécessitant peu de moyens et ayant une réelle efficacité ;
- 2. ? Actions nécessitant des moyens importants et ayant une réelle efficacité ;
- 3. ? Actions nécessitant peu de moyens et ayant une efficacité faible ;
- 4. ? Actions nécessitant des moyens importants et ayant une efficacité faible.

En effet, la poursuite des pratiques ayant une réelle efficacité contribue à l'efficacité de la démarche collective de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est donc de faire un recensement des pratiques ayant contribué à la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels de manière à ce que la branche puisse établir, à l'issue des trois premières années de l'accord, une synthèse recensant les pratiques les plus efficaces.

- ? Itcrdanieus :
- ? nombre d'entreprises couvertes par le présent accord ayant fait reentmor les mesures les plus efficaces ;
- ? réalisation d'une synthèse des mesures les plus efficaces.

Article 5.4 - Développement des compétences et des qualifications
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinq salariés, formeront, au-delà des formations réglementaires, un comité de prévention des risques. Le comité de l'organisme faturemor (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de deux jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après avis de la CSSCT. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.

- ? Ianetruids :
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation sur la durée du présent accord.
- La branche devra avoir les éléments matériels prévus par l'organisme de formation indiquant qu'une entreprise a bien bénéficié de cette formation obligatoire, et ce, par entreprise.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentra en vigueur le lendemain de la date de signature au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Les entreprises signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application de l'accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés,

conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 - Dépôt de l'accord et extension
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat général du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, conformément à la loi n° 2010-1330 « portant réforme des retraites » du 9 novembre 2010, de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « gaspillant l'avenir et la justice du système de retraite », de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de ses décrets d'application en date du 27 décembre 2017.

Pour rappel, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord ou établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :
? soit lorsqu'ils emploient depuis le 1er janvier 2018 au moins 25 % de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ;
? soit, à compter du 1er janvier 2019, lorsque leur sinistralité au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.

Les entreprises dont l'effectif compris au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code de travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, n'ont pas l'obligation de conclure un tel accord ou un tel plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1° de l'article L. 4162-3 du code de travail dans les conditions prévues par l'article D. 4162-3 du code.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu.

L'objectif est assui de déterminer quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code de travail et de définir les actions concrètes à mettre en œuvre à la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, sans oublier le suivi de ces actions.

L'accord s'appuie pour cela sur un diagnostic préalable des facteurs de risques professionnels existant dans les entreprises de la branche dont l'analyse figure en annexe du présent accord.

Annexes

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Annexe 1

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail

1° Au titre de l'environnement psychique des salariés :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale

a) Activités exercées en milieu hétérogène définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Biotope mentionné à l'article à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

2° Au titre de certaines tâches de tertiaire :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Tertiaire de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de tertiaire entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Tertiaire en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an

c) Tertiaire répétitif caractérisé par la réalisation de tâches impliquant l'exécution de mouvements répétitifs, soit au titre du métier supérieur, à une fréquence élevée et sous contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou accélération de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Annexe 2

(Analyse des postes ? Fecatur de risque professionnel « travail répétitif » ? Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Déroulage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Déroulage bobines (si la pression va accélérer le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Chargement manuel : sacs ou tapis (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Laveur sans main/piole roll/bacs	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Chargement & déchargement laveuse plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement laveuses tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement cadran plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement cadran grand plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Engagement pelier éponges/VT/draps-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non

Réception caandrlr peitt plat	Oui	< à 30 s	< à 15 aniotcs techniques		Non
Réception carladne pitet palt (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 30 atnicos techniques/mn		Non
Réception crdlanae grnad plat	Oui	< à 30 s	< à 15 anioctcs techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 aionctcs techniques		Non
Réception pleuir éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 acintos techniques		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 aoitcns techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 aonitcs techniques		Non
Enroulement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 acotnis techniques/mn		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 aictons techniques/mn		Non
Filage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 acntois techniques		Non
Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 atonics techniques/mn		Non
Magasinier lnige plat	Poste non concerné par les getses répétitifs				Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 aoinctcs techniques/mn		Non
Mise?en?place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 anicots techniques/mn		Non
Réception & déballage linge neuf	non				Non
Préparation sanitaire/Magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 antocis techniques/mn		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 ainotcs techniques/mn		Non
Distribution : VL aevc chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 ancitos techniques/mn		Non
Distribution : VL snas chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 aoiants techniques/mn		Non
Distribution : PL aevc chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 acontis techniques/mn		Non
Distribution : PL snas chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 acnits techniques/mn		Non
Navetteur/SPL	Oui	Pas de cycle	< à 30 anctois techniques/mn		Non
Distribution : VL aevc chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 aoinctcs techniques/mn		Non
Équipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Poste non concerné par les gesets répétitifs				Non
Technicien de maintenance	Poste non concerné par les getess répétitifs				Non
Dépotage des priutods chimiques	Non		Non		Non

Annexe 3

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

(Analyse des pteos ? Fuetcar de riquse poeoiefsnrsl « tiraval répétitif » ? Filière pressings/laveries)

Liste des sittnaoius et des ptesos de tiavarl occupés à tpmes plein	Durée d'exposition au mions = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 acotnis techniques	Non	Non
Livraison des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 aointcs techniques/mn	Non	Non
Détachage (pré ou post)	Non				Non

Chargement/déchargement des mehnaics de netyotgae à sec	Non				Non
Chargement/déchargement des miaenchs à lvaer et séchoirs	Non				Non
Finition des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 anitocs techniques	Non	Non
Pliage	Oui	< à 30 s	< à 15 atoincs techniques	Non	Non
Reconstitution des lots	Non				Non
Emballage	Non				Non
Rangement/classement	Non				Non
Entretien des maenichs 1er niveau	Non				Non
Technicien de maintenance	Oui	> à 30 s	< à 30 anticos techniques	Non	Non

Avenant correctif du 5 décembre 2022 à l'accord du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'article 5.1.2 « Période d'essai »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 5.1.2 du crhitape V « Conartt de taavril » de la ctonivneon ccvolvtee est rédigé cmmoe siut :

« Altrice 5.1.2
Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée anisi :

- Puor les oriervus : à duex mios ;
- Puor les employés : à duex mois, rovlunbeaee une fios ;
- Puor les tnicneiechs et atnges de maîtrise : à toirs mois, rublnevaloee une fios ;
- Puor les cardes : à qtuare mois, rolnvubealee une fois.

Ce ruvenleloement n'est pas automatique. En tuot état de cause, le fiat que la période d'essai pousse être renouvelée dvrea être cmeinelrat indiqué dnas le cranott de tavairl ou la ltrete d'engagement.

En outre, le reveluolnement devra être proposé et accepté par le salarié anvat la fin de la période d'essai initiale. Son aorccd exprs devra être obtenu.

Durant la période d'essai, la résiliation du crontat puet s'opérer linremebt sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Totue journée commencée est due intégralement si la résiliation prienovt du fiat de l'employeur. Si la résiliation pvnriegot du fiat du salarié, suel le tpems de tviraal eiectfff srea rémunéré. A l'expiration de la période d'essai, l'embauchage denevit définitif.

Pour le cas pteiriulacr des cnotats d'alternance, la période d'essai est fixée conformément aux ditpisnsoois du cdoe du travail. Il est rappelé que, dès le peermir juor de son exécution, le coatrnt d'alternance est pirs en compte dnas le ccuall de l'ancienneté. »

Article 2 - Modalités d'application de l'accord sur l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptieras siateiangrs du présent accrod considèrent qu'il n'y a

pas de spécificités d'application dudit aroccd aux ertenepsris en focionn de luer taille.

Pour cttee raison, auucne saoutilptn particulière n'a été psrie puor les eertenirspis de moins de cntaquiue salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Notification et validité de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le Giset neftoiira le txete à l'ensemble des otoaringsnais représentatives.

La validité de l'accord de bcnahre est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ogoiaanitnrss seiadynlcs de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dnas le délai de 15 juos à cpotmer de la dtae de noiaioiffctn de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les ptions de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément aux actelris L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la pairte la puls dnilegtie auprès des sriveecs cnuraetx du msintie chargé du taviral en un ermlxepaie onagiril sur soruppt piaper et un elapmreixe sur supprot électronique.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dssoiiponits du présent accord snot aelbilpapcs au 1er jenavir 2023.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptaiers srgiteainas du présent aorccd cvnienneont d'en dndeamer l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Une eeurrr s'étant glissée dnas la pgae 26 de l'accord de bnhacre du 21 jiuin 2022 rleatif à la rotntee de la cvnitionon ceilcvotte nltaoaie de la bsahairscline ? turenrtieie et notgeytae (blanchisserie, laverie, latoocin de linge, natgttoeye à sec, pnsnreig et teinturerie), un nouveau phrpagraae de la pgae 26 aunlne et rcmaplee le précédent.

Accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Champs d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises du secteur de la maintenance industrielle (blanchisserie, laverie, laundromat de linge, nettoyage à sec, imprimerie et teinturerie) en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est inscrite au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Le présent accord vise à prévenir les conséquences des mutations technologiques et économiques et permettre la promotion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les salariés peuvent également acquérir :
? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RCNP ;
? un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI).

Article 3 - Certifications visées
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Dans le cadre du présent accord, les parties s'engagent à présenter la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A (1).

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RCNP	Niveau
Maintenance	BAC PRO	Maintenance des activités de réparation	998	4
	BAC PRO	Maintenance des équipements industriels	3632	4
	BTS	Maintenance des systèmes : option A « Systèmes de production » ; option B « Systèmes énergétiques et fluidiques » ; option C « Systèmes éoliens »	35338	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur de maintenance industrielle	36247	5
	Titre professionnel	Technicien spécialisé en maintenance avancée	35617	6
	Licence professionnelle	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	30088	6
	Licence professionnelle	Maintenance et technologies : systèmes pluri-techniques	30092	6
Gestion/ organisation	BTS	Gestion de la PME	32360	5
	BTS	Comptabilité et gestion	35521	5
	BTS	Support à l'action managériale	34029	5
	Licence	Gestion	35924	6
	Master	Manager des organisations	35280	7
	Master	Manager opérationnel d'activités	35585	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats	35921	7
Relation client	BTS	Négociation et commercialisation de la relation client	34030	5
Transport	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur peoutre	1884	3
	CAP	Conducteur routier marchand	5377	3
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5
	Master	Manager transport logistique et commerce international	35748	7
Commercial	BAC PRO	Métiers du commerce et de la vente : option A « Achat et vente de l'espace commercial »		
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	Titre professionnel	Manager d'unité commerciale	32291	5
	Maîtrise	Chargé d'affaires commerciaux et marketing opérationnel	32072	6
	Maîtrise	Chargé d'affaires commerciaux et marketing opérationnel	32073	6
	Master	Manager du développement commercial et commercial	36035	7
	Master	Manager d'affaires	36052	7
Métiers du personnel	BAC PRO	Métiers du personnel et de la maintenance	624	4
	BAC PRO	Métiers de l'entretien des textiles : option A « Biscuiterie » ; option B « Pâtisserie »	35807	4
	CAP	Métier du personnel	3113	3
	CAP	Métiers de la maintenance	12841	3
	CAP	Métiers de l'entretien des textiles : option A « Blanchisserie » ; option B « Pâtisserie »	35808	3
Communication	BTS	Communication	7481	5
Ressources humaines	Maîtrise	Gestionnaire des ressources humaines	34710	6
	Master	Manager en ressources humaines	28776	7

Ces cinéatitricos répondent aux bñseios de nos eterpnirses tles qu'ils snot resrtisos d'une étude sur les frontiomas que les salariés de la bñrhcae ont suievs en 2021 et 2022.

(1) Les cñofeitrtaiics de l'article 3 snot éligibles suos réserve qu'elles sneoit aectvis au répertoire ninaaotl des cñfeiointrtais psronflensileoes en aoiçaptiñ de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nmbrevoe 2023 - art. 1)

Article 4 - Prise en charge financière
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Conformément aux ailtcers D. 6332-89 et D. 6332-90 du cdoe du travail, l'OPCO ATKO penrd en craghe tuot ou praites des fiars pédagogiques asini que les fiars de tñsorspart et d'hébergement, les frais de dépenses liées à la rémunération et les carehgs légaes et cntvnielnleones du salarié sloen les modalités décidées par son cseoinl d'administration sur piooipsortn de la coimoismñ praitrae nianotlae de l'emploi de la bcnarhe et/ou la soceitñ piiraarte pñleeilsnñrosoe de la branche.

Article 5 - Entrée dans le dispositif Pro-A
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Conformément à l'article L. 6324-6 du cdoe du travail, le ctorant de taviral du salarié dvrea farie l'objet d'un anvnaet qui précisera la durée de l'action et l'objet de la risrocnveeon ou de la pitormoon par artnacñlee qu'il obetndira dnas l'entreprise à l'issue de sa formation, une fios la ciaoitfctrien obtenue.

L'avenant au contrat srea déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du taarvil (transmission à l'opérateur de compétences), suos réserve d'adaptations précisées par décret.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la pcitoreton slcioae en matière d'accidents du traaivl et de maialdes professionnelles.

Lorsque la fiotroman se déroule pnendat le temps de travail, le mtneaiin de la rémunération du salarié est assuré.

Conformément à l'article D. 6324-2, l'employeur désigne, pmrai les salariés de l'entreprise, un tuuter chargé d'accompagner cquahe bénéficiaire de la rovioecsenrn ou la proitmoon par alternance.

Article 6 - Durée de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les preaits siintaergas rpplneleat que la durée du ditospiis de rirenseovcn ou proooitmn par alncñtranee est déterminée en ftcñoion des excñeieg des référentiels de faimntroos des diplômes, trties ou caeftrctris de qiiofaultcan preionflonsess visés.

En aiolactpin des doisipostnis légaes et réglemñtaires, la

Accord du 19 février 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; THCB CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

reconesirvon ou la pmorooitn par ancarenlte a une durée cosrimpe entre 6 et 12 mois.

Pour les jenues de 16 à 25 ans révolus, n'ayant pas validé un sonced cycle de l'enseignement scrnaeioide et qui ne snot pas ttiurieas d'un diplôme de l'enseignement tlognuqchoiee ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Conformément aux dtoissniipos légaes et réglemñtaires, les acniots de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asniñ que les emnetneeings généraux, penirleofsñs et tooociuenghels divonet être csioemprs entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Article 7 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les ptearis steriaiaigns iqñenidut expressément que l'objet du présent acorcd ne jiftsiue pas de spécificités d'application didut acorcd aux etesirenprs en focntoin de luer taille.

Article 8 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les dspotoiisñs du présent acorcd pneennrt eefft à cmoetpr du 1er juor qui siut l'arrêté d'extension.

Article 9 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le ttexe du présent acorcd srea déposé à la doirtcien générale du tvial et au secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes conformément aux atrecils L. 2231-5 et snvuais du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une damdnee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

En rsoian des poroendfs mauionts que connaît ntore seucter d'activité confronté aux préoccupations siaceols et eanonrentemelnvis deuneevs des eejunx majeurs, ainsi qu'à l'évolution cñtsnotae des ateetnts des consommateurs, les paretis sraeitngias de la bñhrace cñveniennot qu'il est iptnaormt de fraie évoluer les compétences des salariés, de manière à la fios à rcferneor luer employabilité tuot en pmrntteat à l'entreprise de se tmsrefraonr grâce à ces compétences aeisucqs et d'être puls compétitive.

Dans ce contexte, les ptiears saeiiaqrnts civnonenent que le dpoisiitf de la Pro-A répond à ces eujenx et cennnvioent de ce qui suit.

Le présent acrocd s'applique à teouts les epertserins dnót l'activité relève de la cventonion ceitlvolve nñaltoiae de la blanchisserie, laverie, lctioaon de linge, nayttoege à sec, psñrsieg et tñneeriurue (IDCC 2002) et à luers salariés.

Article 2 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Au rrgaed de l'objet du présent accord, qui a vctaooin à s'appliquer à ttoeus les ensritreeps quele que siot luer taille, les pñtaarereis suaocix conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir de dipiosstinos spécifiques puor les entrtipress de minos de

cinquante salariés.

Article 3 - Mixité des délégations

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE (commission paritaire nationale pour l'emploi), les groupes de travail paritaires et dans les comités sociaux paritaires, tout du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

Article 4 - Actions de sensibilisation

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront engagées pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 5 - Recrutement

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Article 5.1 - Promotion de l'image. Lutte contre les stéréotypes

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Les entreprises doivent de la branche s'engager à promouvoir les entreprises dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un environnement favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Il est important que les personnes chargées du recrutement dans les entreprises soient formées sur ces sujets.

Agir auprès des jeunes dès le collège étant essentiel pour la branche, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les entreprises est encouragée (salons, sites de sites, conférences, etc.). Ces actions de communication doivent être porteuses de la formation d'affiches, de plaquettes ou tout autre document ou kit que l'entreprise puisse être amenée à réaliser.

Les entreprises s'assureront donc de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Article 5.2 - Offres d'emploi

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Ainsi l'employeur ne peut pas inquerir qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptions de poste. En effet, orate l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre dans une langue neutre et orientée sur le sexe du candidat recherché.

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le pontement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

Enfin, il sera demandé aux entreprises extérieures pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus de recrutement.

Article 5.3 - Processus de recrutement

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Les entreprises doivent également veiller à ce que le recrutement soit basé sur des critères objectifs et non discriminatoires, et que les résultats de l'index égalité professionnelle soient communiqués à l'entreprise, lorsqu'il existe.

Pour ce faire, les entreprises doivent être priées :

? nécessité pour l'offre de préciser les éléments relatifs au détail du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, etc.) ;
? diversité des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi.

Les entreprises doivent également veiller à ce que le recrutement soit basé sur des critères objectifs et non discriminatoires, et que les résultats de l'index égalité professionnelle soient communiqués à l'entreprise, lorsqu'il existe.

Article 5.4 - Traitement des candidatures

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes modalités de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit interne ou relève d'une embauche interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation familiale d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne peuvent en aucun cas constituer un critère déterminant de la rémunération du (de la) candidat(e) et son processus de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 6 - Conditions de travail et d'emploi

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Article 6.1 - Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Les entreprises doivent respecter le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un effort physique comparable, un diplôme ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

En conséquence, tout écart de rémunération entre les hommes et les femmes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

Article 6.2 - Index de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 introduit l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1er mars ces entreprises doivent publier sur leur site internet la note globale et les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Ceux-ci sont également communiqués au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

La loi vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle

prévoit que l'ensemble des informations est rendu public sur le site internet du ministère du travail, dans des conditions fixées par décret.

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat satisfaisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

La loi vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle et prévoit que dans ce cas l'employeur devra diligenter par une commission externe et au sein de l'entreprise les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points, l'employeur devra fixer et publier les objectifs de performance de chaque indicateur de l'index qui n'ont pas eu la note maximale.

Article 6.3 - Congé de maternité, d'adoption et parental d'éducation, de paternité

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail quelques minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les parents de la branche professionnelle peuvent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien préalable doit être systématiquement proposé au salarié qui renonce momentanément son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée pendant le congé de maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des agissements généraux tels que de la dévalorisation des compétences perçues pendant la durée de ce congé par les salariés appartenant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la dévalorisation des compétences dans l'entreprise.

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire, de préférence dans le même secteur d'emploi, assorti d'une rémunération au moins équivalente, avec, le cas échéant, la garantie de rapatriement prévue par le code du travail.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail.

Un questionnaire sera adressé aux entreprises pour connaître la proportion des salariés qui peuvent prétendre au congé de paternité et qui l'ont pris.

Des données d'information du droit au congé de paternité sont développées dans les entreprises.

Article 6.4 - Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :
? soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou

coûteusement humiliants à caractère sexuel répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

? soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un avantage de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;

? soit d'agissements sexistes, définis comme toute agression liée au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante.

La branche médiane aux entreprises de réagir rapidement si elle est confrontée à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salariés (e) s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute autre personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur ?).

Les entreprises doivent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Tout salarié auteur de faits de harcèlement sexuel est susceptible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il y a lieu de rappeler, que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En outre, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le règlement intérieur des entreprises doit prévoir les dispositions relatives au harcèlement sexuel, moral, et aux agissements sexistes.

La branche incite les entreprises à :

? mener des actions de prévention, en lien avec le référent du CSE, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes, de formation et de sensibilisation.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés le lein devra également être fait avec le référent nommé par le chef d'entreprise. Il est rappelé que ces référents bénéficient d'une immunité sur le sujet :

? Villever à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexistes (ex. : stéréotypes d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, coïncidence de tout propos ou « langage sexiste » ?) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires ?).

Enfin, les entreprises doivent que le salarié (e) s confronté (e) s à une situation de violence sexuelle ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence tels que les numéros d'aide aux victimes. Ces numéros d'urgence sont affichés dans l'entreprise dans des lieux accessibles à tous les salariés (e) s. Les entreprises, ainsi que les membres du CSE sont invités à faciliter les démarches des salariés quand ceux-ci en font la demande.

Conformément à la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, les entreprises doivent que le versement du salaire par chèque barré ou par virement devra se faire sur un compte bancaire dont le (la) salarié (e) est le titulaire ou le co-titulaire.

En outre, le (la) salarié (e) ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Article 6.5 - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Les pnaarreteis siaucox eitsemnt nécessaire de pnedrre cnteaeris msreues vasnit à gariantr une oasntiigoarn du tiavarl rsuetcesuepe tnat des enmgetegnas et apsntairios ponlneeelrs des salarié(e)s que de luer vie familiale.

Afin de miuex aelruictr les tpems de vie pssenlireofone et personnelle, les eensriretps divneot tniier ctpome des éléments snuvtas :

? mrette en plcae des hiraeors de réunions adaptés ou eorcne pnaiefilr des déplacements à l'avance, dnas la mrsuee du possible. Les snutoaiits particulières ne donivet pas aobiutr à pervir le (la) salarié(e) d'un reops qeduiotn d'une durée mainimle de 11 heuers consécutives, suaf dérognations ;

? oirenasgr le travail en racentpset les délais de prévenance puor la gositen et la modfictiaoin des plannings, conformément aux dstosionpiis légaales et coevtelnoeinlnns ;

? pdnerre en compte l'impact des teecglioehos de l'information et de la comincmioutan dnas la getsoin du tpems de tivaarl aifn de villeer à luer usitiatolin dnas le rpescet de la vie pllneeonrse et des tpms de ropes des salarié(e)s. Ainsi, les pietnraars sociaux reepplant que le dorit à la déconnexon coonrserpd au dirot puor le salarié de ne pas être connecté à un oiutl numérique poenfoeinrssl (smartphone, internet, e-mail, etc.) pdeannt les tpms de repos et de congé ;

? développer un ctluere managériale folabarve aux aménagements d'horaires ileuindivds si le potse le preemt et nneatommt l'accès au tpems partiel, tnat puor les fmemes que puor les homems qui le souhaitent. De plus, les salariés à tpems ptreail qui snteaouhit oepuccr un eompli à tpems colepmt bénéficiant d'un diort préférentiel à l'obtention d'un emlopi smiiralie et vaacnt cdspreronnat à lures compétences.

Les preaaenitrs suaciox inntceit également les eerrptiesns à fetlaicir les cniotoinds de psire de congé, puor les femmes et les hommes, en cas de maladie des enftnas en panrnet en cpotme la bonne continuité des services.

Les esireetprns vrineollet à prndree en considération les cannoietts de la vie plnreolsee et failalime dnas l'organisation des déplacements professionnels. Une atntoiten particulière srea portée aux difficultés éventuelles puor les frais de garde, nmnometat puor les flieamls monoparentales.

Les dmnedead motivées de salariés puor un aménagement de luer temps de tvriaal ou un cehgnnmaet de psote pnéteratmt la cciitnaoioln de la vie psfrosnieolelne et de la vie plnrseole et faillaime sneort étudiées solen des modalités définies en entreprise.

Article 7 - Formation professionnelle et évolution de carrière

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Article 7.1 - Conditions d'accès à la formation

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Compte tneu du rôle de la fartmoion prlofosninese dnas le mniefiatn et le développement des compétences et des capacités pnoorislefelnes des salariés, l'égalité d'accès à la fotoiramn est un élément déterminant puor aresusr une réelle égalité de trirtameet ertne les fmemes et les hmmeos dnas l'évolution des qictinoluaaifs et dnas le déroulement de carrière.

Il itrpmoe en conséquence que cqahue salarié(e) psusie uiieltsr pnelmeeint les diitopsfiss prévus par la loi et la ceonotivnn collective, et qu'il ne siot pas exercé de discrimination.

Article 7.2 - Mixité dans l'accès à la formation

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

La fiaomortn est un des fctruaes prmtenaet d'assurer un égal développement de compétences et de carrière puor les feemms et les hommes.

Dans le crade et le rspeect des boensis de fiatromon de cqhuae entreprise, les feemms et les hommes, qu'ils seoint à tpems pelin ou à tpms partiel, dnvioet dnoc bénéficier du même accès à une fotmoarin psfresoeololnnie rvtlieae à luer emploi.

Dans ce cadre, les salarié(e)s à tpems peiatrl dnnot la fatrmoooin effectuée à l'initiative de l'employeur dépasse le tpms de taarivl bénéficieront puor ces hurees d'une rémunération non majorée.

Ainsi, en ftnooicn de la stratégie de ftaomrion des entreprises, la prat des salarié(e)s formé(e)s reflète dnas la msuree du possible, la prat des hemmos et des fmemes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce siot :

? en nbrome de saetgs sivuis ;

? sloen la nutare des stages, que ces deneirrs pethont sur le développement ponoeisnrfeel et l'acquisition de nuloleves compétences et/ou qiolutitcnaais ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;

? les thèmes et les navieux de fatoirmon ;

? la durée des stages.

Par ailleurs, la fromioatn psrenioleofnsle diot ptrmeerte de créer des palersslees entre les métiers où il y a une frtoe prédominance mclsianue ou féminine.

Article 7.3 - Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Afin de feiialtcr l'accès à la fmiaroton des fmemes et des hommes, en luer pmaetnrret de mieux cicilnoer le départ en foiomtran et lerus responsabilités familiales, les esneptirers :

? développeront les ofefrs de frntoomais à dcnitase ;

? foisoervrnat l'organisation des saetgs de fmoitaorn dnraut les heorairs hebiatlus de travail, et/ou au niveau local ou régional, aifn de réduire l'éloignement géographique entre le leiu d'habitation et le leiu de foriaotmn ;

? étudieront les possibilités de rrueocs à des fmaoioirts de durées adaptées aifn de forvseair un meliuler accès à la fomortian puor tuos les salariés.

La dtae du sagte de foratmion srea communiquée aux salariés concernés le puls tôt plsoibse aifn de luer prmteetre de s'organiser, nmotanet dnas le cadre de lurs responsabilités familiales, puor y assister.

Les pneraaeirts sociaux rnlaeplpet qu'un entireetn peeoorsinsfnl est proposé systématiquement au salarié qui reernpd son activité à l'issue, nmnmtaoet :

? d'un congé de maternité ou d'adoption ;

? d'un congé panteral d'éducation total ;

? d'une période d'activité à tpems peatirl au reotur d'un congé de maternité ou d'adoption ;

? de l'exercice d'un mandat syndical.

Article 7.4 - Conditions d'accès à la promotion professionnelle

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Les parnteeiars souciax rlnppeealt que les pmoriotnos rspeneot sur des critères objectifs, ntnammoet les compétences, cennscinaaoss et adteuipts professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une ptmioroon à un(e) salarié(e) ne prrooa se prdnee sur la bsae du xxee ou de la sitiottuan fmiliaale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hmmeos anayt des ptesos et des expériences smaeliriis et disopanst de compétences, consiananecss et auettipds poesienlnleofrs sliamiiers dnoeivt dnoc dpssoeir des mêmes possibilités d'évolution, et ce qules que soniet la nurate et le neaviu du poste.

Les etriepnress deoivnt également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui aruaneit été accordés à l'ensemble de lreus salarié(e)s, nemntmoat dnas le but d'une mureliele cinolioaticn entre la vie peofnlileronse et la vie personnelle, ne fesasnt pas oltaclse à l'évolution de la carrière plofelssnioiere de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence paanlerte ou de setuoin filaaiml et les arrêts de traavil liés à la geosssrse ne dnvoiet pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce siot en termes de mobilité interne, de fmoirtoan professionnelle, de pomritoon et d'évolution.

Article 7.5 - Évolution professionnelle

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Il cnnoevit de rdnree eifetvcefs les ctnoodiins d'une évolution pilfesnrroonesle dénuée de ttuoe doriiminctian fondée sur le sexe, la stoatiun de fliaime ou l'état de grossesse. De même, une

attoneitn particulière diot être portée aux perseeictvps d'évolution pesleolrinnfose des salarié(e)s à tmeps partiel. Puor ce faire, les pietanrreas soaiucx rnpepallet aux eompreurlys de la bhrance de :

? pourmivoor la fimaorton ;
? frmeor l'encadrement et les professionnel(le)s des rsuocres heinaums ou en cahgre du rementuerct asini que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la msie en pacle de mueerss proipces à l'égalité poslrineselofne (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
? veelilr à ce que les aioncts de fmirntoas dispensées sineot équilibrées tnat dnas luer vmluoe que dnas luer contenu, au reagd de la répartition des eiffctefs feemms et hommes.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Le présent arccod est cnclou puor une durée indéterminée. Il eetnrra en veuugir au laednimen de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 9 - Dénonciation et révisions
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Le présent aoccrd pruroa être dénoncé et révisé dnas les cinotndios prévues par le cdoe du travail.

Article 10 - Dépôt légal et extension
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Le présent accord, établi en un normbe siufasnt d'exemplaires, frea l'objet d'une niatioitfcon à l'ensemble des oniaartgnsios représentatives, par le secrétariat de la branche, pius srea déposé, conformément aux dssipnoiotis du cdoe du tvarial en vue de son extension.

Article - Préambule

Accord du 8 juillet 2024 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

Les diipsnitsoos du présent acocrd s'appliquent aux salariés des eernsipetrs cmirseops dnas le champ d'application de la ceoniovttn clelcovite nonaiatle de la blanchisserie-teinturerie et ntyaeotge (blanchisserie, laverie, lacooitn de linge, noetgytae à sec, pesirsng et teinturerie).

Article 2 - La formation professionnelle au sein de la branche
En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

Les piartes sgaatiens rplepleant l'importance de la ftomroain prisosflobnenee tnat puor les salariés que puor les sociétés de la location-entretien textile.

La fraomotin pornfslnsieoe diot cuonroicr à :
? fiaevsorr les acotnis de lttue cnotre l'illettrisme ;
? développer les capacités psrneoifolnleess des salariés tuot au lnog de luer vie professionnelle, aifn de firsovear la poomtorin piosneroflnlee ;
? petrtreime le maeiintn et l'évolution des compétences des salariés fcae aux évolutions économiques et tiglcneeohquos ;
? feticaillr l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tnat dnas les eprniesetrs de la bchrane que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.
Dans un cexttnoe d'évolution ptanmernee de l'environnement et

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2024

Les setraiginas du présent arccod aiefnmrft que l'égalité pefsnsloneirole ernte les fmeems et les hemmos cunotsite un feuctar de diversité, de cohésion slocaie et d'efficacité économique.

Ils racnissentneot la valeur, tnat au naiveu économique que social, de l'égalité pfnosolelnesrie ernte les fmeems et les hemoms dnas les eiernspetrs de la branche.

Par ailleurs, les siangraetis reapllpent que le piirnncpe d'égalité psnfesirnloloe etrne les fmemes et les hmmeos diot être pirs en considération dnas tuotes les négociations de banhcre et d'entreprise.

La bhracne enetnd artoeppr aux epertrennis et lures salariés feemms et hmmoes un cdrae pemntratet d'aboutir au reecpst du ppcniire d'égalité psfnnoeisoelre ernte les femems et les hommes.

La bhcarne réaffirme sa volonté de vior s'appliquer snas nuance, et tuot au lnog du pucrraos professionnel, le priinncpe de l'égalité des rémunérations ernte les femmes et les hmoems puor un taavril équivalent (à tmeps plien ou à tpmes partiel).

Une tllee démarche rqreeiut nmmnteaot :
? une ptliqoue vntalisotore et dmqayinue destinée à fraie évoluer les coettmnmremps au quedoitin et à rretemte en csuae les stéréotypes ctillruees setsceubpils de friae olasctbe à l'égalité pllfseoirsne ;
? l'implication des dcinteoris générales, des différents neuiavx hiérarchiques, des salarié(e)s et de lreus représentantes et représentants.

Parmi les prapinicux aexs d'action, les pateerirans saciuox considèrent qu'il est iromantpt de :
? ssineeilibrs et déconstruire sur les stéréotypes et préjugés ;
? développer des prautqies managériales biaveteneilnls au bénéfice des femmes et des hmoems ;
? de veelilr à ce que l'exercice d'un tviraal à tpems patriel n'induise pas de conséquences défavorables sur l'évolution posorilsfenene et l'évolution salariale.

des métiers, la fimaootrn prlsneifslnooeo cutositne un des aexs mjaures de la puitoilqe RH de nrtoe branche.

2.1.?Les atcions piiterrraios de formation

Les piaerts sniragtaies considèrent cmome un ocjbetif piarortiere de la posrefsoin tuot ce qui peremt d'élever les nauievx de qualification, de feiosravr l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'entretien et de la lictoaon textile, si pbolisse par une aporpche personnalisée des formations.

Dans cette optique, eells visent, en particulier, les actonis d'accompagnement et de frmaootin sinvtaues :
? les ationcs aaynt puor ojebt de frviseoar l'adaptation des salariés à l'évolution des epimlos asini que luer mtenaiin dnas l'emploi ;
? les aocints qui ptmeternet d'élever le nieavu de quioalcfatin des salariés qui le souhaitent, de fovseiarr le développement de lrues compétences ;
? les anciots de fmoriaotn reivtlaes à la sécurité du pnerensol ;
? les aitocons de fomtraoin anyat puor oejbt de lutetr ctrnoe les difficultés ildnidveeiuls que rncerotnnet ctrianes salariés, naemtmnot en l'absence de maîtrise du scole miuinmm de cnaacensisos et de compétences ;
? les anctios de faotoimrn anyat puor finalité l'amélioration des coiodtnins de tiaravl ;
? la friotoman des pennelrsos anyat des responsabilités d'encadrement aifn de développer luers adeuttpis au management.

2.2.?Définition des plcbius pirretoais de la fioatmrn professionnelle

Les ptearis siaagtenirs cnieovennt qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la foatmiorn puor :
? les salariés raontrncnt des difficultés d'adaptation à luer emploi, particulièrement en cas de cahmgneent d'emploi ;

? les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
? les salariés déclarés inaptes médicalement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
? les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle ;
? les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
? les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
? les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur retour dans l'emploi ;
? les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

2.3. L'égalité d'accès à la formation professionnelle

2.3.1. Égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

? des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
? des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation ou d'adoption.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes fournis par le promoteur statistique de la branche (AKTO ? Entretien textile), la CNPE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux entreprises s'agissant de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux circuits de formation.

2.3.2. Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent mettre en œuvre des actions en matière de formation des travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude temporaire et/ou temporaire, pour pouvoir bénéficier de toutes les actions de formation leur permettant de retourner à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés titulaires de diplômes décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation.

2.4. L'accompagnement à la formation de certains publics

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte médicalement et/ou temporairement par le médecin du travail, l'employeur lui propose si cela s'avère possible un aménagement de poste ou un autre poste approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette priorité est prise en compte, après avis des médecins du CSE, les certificats écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises, l'employeur formule des propositions, le cas échéant, pour permettre au salarié de bénéficier d'une formation destinée à pouvoir lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est assésible que possible à l'emploi précédemment occupé, au mieux par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transferts de postes ou aménagement du poste.

Article 3 - Les dispositifs de formation professionnelle
En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

3.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la

politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- ? les actions de formation ;
- ? les besoins de compétences ;
- ? les actions permettant de favoriser l'acquisition de l'expérience ;
- ? les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises s'engagent à ce que l'action de formation est un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployées dans ce cadre sont notamment les suivantes :

- ? les formations dispensées en salle ;
- ? les formations en ligne ;
- ? le tutorat en situation de travail.

3.1.1. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière pour les actions relatives au plan de développement des compétences est systématiquement fournie dans le temps, compte tenu des budgets alloués par l'entreprise pour les dépenses de formation décidées par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à l'adresse : <https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-entretien-et-localion-textile>

3.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclue entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de servir une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, BUT, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à l'entreprise pour compétences, et publiés par décret.

3.2.1. Prise en charge financière

Prise en charge au « coût réel » :
Le principe du coût-contrat est de faire financer « au contrat » versé pour chaque apprenti au CFA par l'Opco, selon un montant déterminé par les branches et validé par l'État pour compétences dans un référentiel.

Le montant annuel est fonction du diplôme d'activité et du titre ou du diplôme visé. À noter qu'il peut y avoir un retentissement sur le coût.

Pour connaître le coût d'un contrat d'apprentissage : <https://www.akto.fr/calcul-cout-contrat-apprentissage>

3.2.2. Public bénéficiaire

Les jeunes de 16 à 29 ans révolus.

Les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la scolarité de 3e.

Les personnes handicapées, quel que soit l'âge.

Les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre correspondant la formation poursuivie.

Les personnes inscrites en tant que stagiaires de haut niveau.

3.2.3. Durée

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu en CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la personne et le niveau de qualification préparé.

La désignation d'un tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation, et de résiliation ou de résiliation par l'alternance (Pro-A), est obligatoire.

De même, l'usage du contrat de professionnalisation comporte des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, chaque entreprise désignant un tuteur.

La désignation d'un maître d'apprentissage est également obligatoire pour un contrat d'apprentissage.

4.3. Prise en charge financière

L'information contractuelle mentionnant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps, comme ceux des tâches allouées par l'entreprise compétences et de la politique de formation décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à toute adresse : <https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-entretien-et-locat-ion-textile>

4.4. Formation tuteur

L'article D. 6325-9 du code du travail prévoit que l'employeur doit laisser du temps au tuteur pour exercer sa mission et se former.

Dans ce cadre, il est prévu que les formations tuteur sont prises en charge à hauteur de 15 % de l'heure, dans la limite de 40 %.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés : les formations suivies par des salariés et les enseignants titulaires ou maîtres d'apprentissage sont financées par AKTO.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus : seuls les formations suivies par des salariés titulaires ou maîtres d'apprentissage sont financées par AKTO.

Le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps.

Article 5 - Les instances

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

5.1. La commission paritaire notale de l'emploi et de la formation

Conformément aux dispositions issues des textes législatifs, réglementaires et décrets en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Sur un plan plus spécifique, la commission a notamment pour rôles :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnels éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux punant donner lieu à dérogation ;

- d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, en application de l'article 13 et de l'article 14 du décret en vigueur en vue d'en orienter les travaux ;

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers qu'elle recueille de l'Opco de la branche (AKTO), elle pourra émettre toute proposition ou recommandation en matière de formation professionnelle à la section paritaire professionnelle (SPP).

Conformément à l'article 1.9 de la convention collective, elle comprend deux représentants par entreprise des organisations représentatives des salariés et un nombre de représentants par entreprise égal au total des membres salariés.

La commission est compétente pour tout ce qui est prévu par les accords nationaux interprofessionnels la concernant.

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

C'est l'organisation patronale qui assume la charge du secrétariat de la commission.

5.2. La section paritaire professionnelle (SPP)

Une section paritaire professionnelle est instituée par l'accord collectif de l'Opco AKTO.

La SPP de la branche définit la politique de formation, en ingénierie et en modalités d'intervention, et de compétences auprès des entreprises et des salariés et ses priorités de financement.

Certaines propositions arrêtées par la SPP sont préalablement validées en CENPPF avant d'être transmises au conseil d'administration pour décision.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les particularités suivantes conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 - Dénonciation et révisions

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9 - Dépôt légal et extension

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, plus sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2024

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de promouvoir, au sein de la branche de la location-entretien textile, une politique d'emploi et de formation. Ainsi, ils se saisissent des opportunités offertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement de la formation dans un contexte de perpétuelles évolutions des besoins de la branche.

Les partenaires de l'entretien et de la location textile sont, par nature, tout à fait tributaires de la situation économique de leurs clients. Ils sont confrontés aux évolutions de la situation de l'emploi, en particulier industriel, et à celles des modes de consommation.

L'une de leurs caractéristiques est d'offrir des emplois réels et pérennes à des salariés d'un niveau de qualification et de compétences ainsi favorables à l'insertion par l'emploi.

C'est pourquoi les partenaires sociaux par un dialogue social renforcé s'attachent à promouvoir l'ensemble des mesures existantes en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité

et de mobilité générés par ces enjeux, en particulier en ce qui concerne les salariés de faible niveau de formation et de qualification.

À cette fin, ils conviennent de :

? améliorer l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'Opcv de la branche ;
? donner aux instances représentatives du personnel et aux professionnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de

formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
? favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de garantir à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. En tout état de cause, ils entendent garantir la cohérence des objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

Avenant n° 1 du 8 juillet 2024 à l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2024

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») conclu au sein de la convention collective de la blanchisserie, laverie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, piesserie et tertiaire et de mise à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A.

Article 2 - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2024

La liste des certifications définie dans l'accord du 19 juin 2023 a évolué.

Liste mise à jour et publiée en date du 13 déc. 2024

Certaines certifications existantes à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.
Dans le cadre de cet avenant la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement publiée en annexe du présent avenant.

Les formations existantes sont retirées et remplacées, lorsque cela est le cas, par les nouvelles certifications déposées par les entreprises et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Nouvelle certification (1)

Est intégrée à la liste des certifications éligibles à la Pro-A, la certification CléA Management.

Cette convention répond aux critères de forts impacts de l'activité et répond aux besoins d'obsolescence des compétences, conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) Les alinéas 6 à 8 de l'article 2 sont abrogés de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 6324-3, L. 6121-2 et D. 6113-29 du code du travail, CléA Management ne faisant pas partie du socle de connaissances et de compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle.
(Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2024

Les parties signataires conviennent expressément que l'objet du présent accord ne constitue pas de spécificités d'application du droit applicable aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 4 - Date d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2024

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier qui suit l'arrêté d'extension. Le présent accord est à durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2024

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2024

Annexe
Liste des certifications(1)

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent que la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en sus de la certification CléA Management(2).

Branche	Type de certification	Nom de la certification	Niveau de qualification	RNCP	Fin d'enregistrement
---------	-----------------------	-------------------------	-------------------------	------	----------------------

Entretien textile	Bac pro	Métiers de l'entretien des textiles option A : blanchisserie, option B : pressing	4	RNCP35807	31/08/2026
	Bac pro	Maintenance des Systèmes de Poudrotuin Connectés	4	RNCP35698	31/08/2026
	BTS	Maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes auxiliaires et élévateurs)	5	RNCP36968	31/08/2027
	Titre professionnel	Technicien supérieur de maintenance industrielle	5	RNCP36247	15/02/2027
	Titre professionnel	Technicien spécialisé en maintenance avancée	6	RNCP37529	24/04/2025
	Licence professionnelle	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	6	RNCP30088	01/01/2025
	Licence professionnelle	Maintenance et technique : systèmes pluritechniques	6	RNCP30092	01/01/2025
	BTS	Gestion de la PME	5	RNCP38363	31/12/2027
	BTS	Comptabilité et gestion	5	RNCP35521	31/08/2024
	BTS	Support à l'action managériale	5	RNCP38364	31/12/2027
	Licence	Gestion	6	RNCP35924	31/08/2026
	Master	Manager des organisations	7	RNCP35280	10/02/2026
	Master	Manager stratégique et opérationnel d'activité	7	RNCP36142	26/01/2025
	Master	Gestion de production, logistique, achats	7	RNCP35921	31/08/2026
	BTS	Négociation et dialogue de la relation client	5	RNCP38368	31/12/2028
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	RNCP38559	19/07/2024
	CAP	Conducteur routier marchandises	3	RNCP37894	31/08/2028
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5	RNCP38365	31/12/2028
	Master	Manager transport logistique et commerce international	7	RNCP35748	08/07/2026
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente	4	RNCP38399	31/12/2028
	BTS	Management commercial opérationnel	5	RNCP38362	31/12/2028
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	RNCP38676	03/03/2025
	Maîtrise	Chargé d'affaires commerciales	6	RNCP38830	27/03/2027
	Master	Manager du marketing et de la stratégie commerciale	7	RNCP34806	23/07/2025
	DEUST	Webmaster et métiers de l'internet (fiche nationale)	5	RNCP36052	30/11/2026
	CAP	Métiers de l'entretien des textiles, option A : blanchisserie, option B : pressing	3	RNCP35808	31/08/2026
	BTS	Communication	5	RNCP37198	31/08/2028
	Maîtrise	Gestionnaire des ressources humaines	6	RNCP34710	29/06/2025
Master	Manager en ressources humaines	7	RNCP38460	21/12/2026	
Maîtrise	Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	6	RNCP35594	19/05/2026	

(1) Les certifications de l'annexe sont éligibles à la reconnaissance ou promotion par accréditation sous réserve qu'elles soient inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, en application de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

(2) Les termes « , en sus de la certification Cléa Maemneagnt »

sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont concrets aux dispositions des articles L. 6324-3, L. 6121-2 et D. 6113-29 du code du travail, Cléa Maemneagnt ne faisant pas partie du socle de connaissances et de compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation permanente et son insertion professionnelle. (Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 5 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2001

Signataires	
Patrons signataires	Groupement paritair interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.
Syndicats signataires	CGT ; FGCTH-FO.

Article - Salaires au 1er novembre 2001

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2001

Préambule

En signant le présent accord, les parties signataires ont entendu parer de suite du contentieux paritaire dans lequel se déroulent ces négociations, et qui est notamment marqué :

- au plan économique, par un fort renouveau de la demande d'activité notamment dans les secteurs de l'hôtellerie, la

restauration et les transports ;

- au plan technique, par la très grande diversité des situations des entreprises, selon qu'elles soient ou non entrées dans un processus d'aménagement-réduction du temps de travail et, dans l'affirmative, selon les différentes solutions qu'elles mettent en œuvre en matière de compensation.

Les parties signataires ont conscience de la nécessité de bâtir un nouveau système de calcul des salaires minima conventionnels et d'engager une négociation à ce sujet dans le cadre de la loi n° 2002-7 du 11 janvier 2002, c'est-à-dire une fois la loi "Aubry II" entrée en vigueur dans l'ensemble de la profession.

Dans l'intervalle et à titre conservatoire, elles ont adopté le barème ci-après, applicable à compter du 1er novembre 2001 aux seuls entreprises dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 39 heures par semaine.

1. Oerivus : à partir du 1er novembre 2001

(1) COEFFICIENT

	SLARIAE	SLIAARE MENSUEL	SALAIRE MENSUEL	SLRIAEE
(1)	hairroe	169 h 65	harroe	169 h 65
	(en francs)	(en francs)	(en euros)	(en euros)
100	43,75	7 422,19	6,67	1 131,57
105	43,88	7 444,24	6,69	1 134,96
110	44,01	7 466,30	6,71	1 138,35
115	44,15	7 490,05	6,73	1 141,74
120	44,28	7 512,10	6,75	1 145,14
125	44,41	7 534,16	6,77	1 148,53
130	44,54	7 556,21	6,79	1 151,92
135	44,67	7 578,27	6,81	1 155,32
145	44,80	7 600,32	6,83	1 158,71
150	44,93	7 622,37	6,85	1 162,10
155	45,06	7 644,43	6,87	1 165,50
160	45,20	7 668,18	6,89	1 168,89
165	45,26	7 678,36	6,90	1 170,59
170	45,33	7 690,23	6,91	1 172,28

2. EATM : à partir du 1er novembre 2001

CFNOIFIEECT	SAIRALE MNEUESL	SAIRLAE MNEUESL
	pour 169 h 65	pour 169 h 65
	(en francs)	(en euros)

120	7 512	1 145,20
130	7 562	1 152,82
140	7 612	1 160,44
150	7 662	1 168,06
155	7 712	1 175,69
160	7 762	1 183,31

165	7 812	1 190,93
170	7 862	1 198,55
180	7 962	1 213,80
190	8 062	1 229,04
200	8 162	1 244,29
210	8 362	1 274,78
230	8 662	1 320,51
250	8 862	1 351,00
270	9 162	1 396,74
290	9 462	1 442,47

3. Cedras : à partir du 1er novembre 2001

CATEGORIE	POSITION	SLAAIRE MSUNEEL	SAIRLAE MESENL
		169 h 65 (en francs)	169 h 65 (en euros)
	A	10 047	1 531,66
I	B	10 447	1 592,63
	C	10 747	1 638,37
	A	11 047	1 684,10
II	B	11 347	1 729,84
	C	11 747	1 790,82
	A	11 747	1 790,82
III	B	14 347	2 187,19
	C	15 147	2 309,15

Avenant n 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er août 2002

Signataires	
Patrons signataires	Le geuemprnot ptanarol interrégional d'études blanchisserie-teinturerie.
Syndicats signataires	FGCTH-FO ;

Article - Salaires au 1er août 2002

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2002

A cotepmr du 1er août 2002, les saelrais minmia cneolnneotvis snot modifiés puor les seelus esrrienepts dnnot l'horaire de tiarval est égal ou supérieur à 39 hruées par semaine.

Les saialers mnesuels ci-dessous indiqués fnot l'objet d'une maritaoojn suos fmroe de rpoes ou de sailrae puor les hreeus supplémentaires effectuées au-delà de la 35e huere et jusqu'à la 39e hreue ilscnue et qui est de :

- 10 % dnas les erreseinepts de 20 salariés et mions (25 % à piartr du 1er jeainvr 2003) ;

- 25 % dnas les epsertniers de puls de 20 salariés.

1. Catégorie oeiuerrvs : à patrir du 1er août 2002

(1) COEFFICIENT

	SALAIRE MENSUEL	SAARLIE
(1)	haoire	169 h 65
	(en euros)	(en euros)
100	6,83	1 158,71
105	6,86	1 163,80
110	6,89	1 168,89
115	6,92	1 173,98
120	6,95	1 179,07
125	6,98	1 184,16
130	7,01	1 189,25
135	7,04	1 194,34
145	7,07	1 199,43

150	7,10	1 204,52
155	7,13	1 209,61
160	7,16	1 214,69
165	7,19	1 219,78
170	7,22	1 224,87

2. EATM : à paitrr du 1er août 2002

CEICIFFOENT	SARLAIIE MUENESL
	puor 169 h 65
	(en euros)

120	1 179,13
130	1 190,15
140	1 200,32
150	1 210,48
155	1 219,80
160	1 229,11
165	1 240,12
170	1 251,14
180	1 266,39
190	1 281,63
200	1 296,88
210	1 327,37
230	1 373,10
250	1 403,59
270	1 449,33
290	1 495,06

3. Ceadr : à pritar du 1er août 2002

CATEGORIE	POSITION	SAARILE MUENSEL
		169 h 65 (en euros)
	A	1 584,25
I	B	1 645,22
	C	1 690,96
	A	1 736,69

II	B	1 782,43
	C	1 843,41
	A	1 843,41
III	B	2 239,41

	C	2 361,74
--	---	----------

Fiat à Lyon, le 16 jelluit 2002.

Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006

Signataires	
Patrons signataires	Cinseol français de l'entretien tiexlte ; Geerumpont des enpsrreteis ileenlirsdtus de scerevis textiles.
Syndicats signataires	Fédération mines, chimie, txteile CTFC ; Fédération générale cuirs, textile, hbaenilemlt CGT-FO ; Fédération tlxiete CGT.

2	110	1 218
2	115	1 218
3	120	1 223
3	125	1 227
3	130	1 227
4	135	1 232
4	145	1 236
4	150	1 241
5	155	1 262
5	160	1 262
5	165	1 262
5	170	1 262

Article - Salaires à compter du 1er mai 2006 annexes I, II, III

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2006

Article 1er

Le barème de searilas minima, bsae 35 heures, est établi cmome siut :

1. Oeruvirs : à pitrar du 1er mai 2006 (1)

1.1. Etnpiserers alpanqupit l'accord raieltf aux caiifacsotslns orvuries du 31 mras 2006

Filière litocaon de linge

CATEGORIE	SALAIRE MMIIUNM	SALAIRE MMNIIUM
	base 35 hereus	base 35 hereus
	(en euros)	multi-postes
		(en euros)
A	(K 110 et 115) 1 218	(K 120) 1 223
B	(K 125 et 130) 1 227	(K 135) 1 232
C	(K 140 et 145) 1 236	(K 150) 1 241
D	(K 155, 160, 165)	-
	1 262	

Filière blanchisserie, pressings, laverie

CATEGORIE	SALAIRE MUIINMM
	(en euros)
A	1 218
B1	1 227
B2	1 236
B3	1 241
C1	1 262

1.2. Erneterisps maintenant, au puls trad jusqu'au 1er serpbmtee 2006, la grille de caaticiosfnliss "Ouvriers " de la coneontivn cocioletln interrégionale (CCIR)

CATEGORIE	COEFFICIENT	REMUNERATION MLNIIAME
		base 35 hueres
		(en euros)
1	100	1 218
1	105	1 218

2. EATM (1)

COEFFICIENT	SALAIRE MSEUENL
	(en euros)
120	1 230
130	1 237
140	1 244
150	1 251
155	1 258
160	1 265
165	1 272
170	1 287
180	1 302
190	1 317
200	1 347
210	1 400
230	1 460
250	1 520
270	1 580
290	1 640

3. Cadres

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MNUESEL
		(en euros)
	A	1 700
I	B	1 760
	C	1 820
	A	1 850
II	B	1 900
	C	1 980
	A	1 980
III	B	2 320
	C	2 600

Article 2

Le présent acord est aapplulbqe au 1er mai 2006. Les ptiaers coeevnnint de se retrouver, après la puoictablin du SIMC au 1er juillet 2006, dnas les seaienms sanivut la rentrée de sterpbeme 2006 et en toute hypothèse aanvt fin orbotce 2006, puor négociier en conséquence un neouavu barème.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

(1) Actrice étendu sous réserve de l'application des dispositions

Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des professionnels et bacheliers (FFPB) ; Général des entrepreneurs industriels de services (GEIST).
Syndicats signataires	CDFT Hacuitex.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2008.

1. Ouvriers
Filière loticaon de linge

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM base 35 heures	SALAIRE MINIMUM base 35 heures multipostes
A	(K 110 et 115) 1 281	(K 120) 1 283
B	(K 125 et 130) 1 289	(K 135) 1 292
C	(K 140 et 145) 1 298	(K 150) 1 303
D	(K 155, 160 et 165) 1 329	?

Filière blanchisserie, pressing, laverie

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MUEESNL MINIMUM
A	1 281
B1	1 289
B2	1 298
B3	1 303
C1	1 329

2. ETAM

Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009

réglementaires pnaotrt fitoixan du saialre mmiuinm ioiisspetnnnfreel de cncosiasre (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENEUL MINIMUM
120	1 290
130	1 296
140	1 306
150	1 313
155	1 320
160	1 332
165	1 339
170	1 354
180	1 369
190	1 384
200	1 414
210	1 467
230	1 527
250	1 587
270	1 647
290	1 707

3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MEESNL MINIMUM
	A	1 760
1	B	1 820
	C	1 880
	A	1 910
2	B	1 960
	C	2 040
	A	2 040
3	B	2 380
	C	2 660

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord est applicable au 1er janvier 2008. Les parties conviennent de se retrouver, après la parution du SIMC au 1er juillet 2008, dans les semaines suivant la rentrée de septembre 2008 et en toute hypothèse avant fin octobre 2008, pour négocier en conséquence un nouveau barème.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre 1er du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	GISET ; FFPB.
Syndicats signataires	CDFT Hteacix ; CGT-FO cuirs, textile, hmeibnlelat ; CTME CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er décembre 2009 :

1. Ouvriers
Filière Textile de linge, blanchisseurs

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM	SALAIRE MINIMUM MULTIPOSTE
A	(K 110 et 115) 1 338	(K 120) 1 340
B	(K 125 et 130) 1 346	(K 135) 1 349
C	(K 140 et 145) 1 355	(K 150) 1 359
D	(K 155, 160, 165) 1 386	?

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
A	1 338
B1	1 346
B2	1 355
B3	1 359
C1	1 386

2. ETAM

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
120	1 347
130	1 353
140	1 363
150	1 370
155	1 377
160	1 399
165	1 406

Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FFPB ; GEIST.
Syndicats signataires	FCMTE CTFC ; CTH FO ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, pour la filière blanchisserie-location de linge :

1. Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358

170	1 421
180	1 436
190	1 451
200	1 471
210	1 524
230	1 584
250	1 644
270	1 704
290	1 764

3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MINIMUM
1	A	1 817
	B	1 877
	C	1 937
2	A	1 967
	B	2 017
	C	2 097
3	A	2 197
	B	2 437
	C	2 717

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation salariale avant fin mars 2010.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2009

Le présent accord est applicable au 1er décembre 2009. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

2.2	1 371
2.3	1 385
3.1	1 398
3.2	1 423
4.1	1 473

2. Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358
3.1	1 398
4.1	1 473

3. Techniciens. ? Maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
5.1	1 500

5.2	1 600
6.1	1 700

4. Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
7.1	2 000
8.1	2 700

Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB.
Syndicats signataires	FCC CFE-CGC ; Hacuitex ; THC CGT ; FEETS FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le barème de salaires minimaux, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er mai 2011.

1. Ouvriers

Filière loterie de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum	Salaire minimum mensuel
A	(K 110 et 115) 1 365,03	(K 120) 1 366,80
B	(K 125 et 130) 1 372,92	(K 135) 1 375,98
C	(K 140 et 145) 1 382,10	(K 150) 1 386,18
D	(K 155, 160, 165) 1 413,72	-

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
A1	1 365,00
A2	1 365,00
A3	1 378,65
B1	1 392,30
B2	1 405,95
B3	1 419,60
C1	1 433,25

2. ETAM

Filière loterie de linge, blanchisseurs

9.1	3 000
-----	-------

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2010

Le présent accord mis en application avec l'entrée en vigueur de la loi relative à l'usage de l'accord du 9 septembre 2010 et de sa mise en application dans les entreprises.

Le texte du présent accord s'applique à la direction générale du tavail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
120	1 373,94
130	1 380,06
140	1 390,26
150	1 397,40
155	1 404,54
160	1 426,98
165	1 434,12
170	1 449,42
180	1 464,72
190	1 480,02
200	1 500,42
210	1 554,48
230	1 615,68
250	1 676,88
270	1 738,08
290	1 799,28

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
C2	1 456,00
C3	1 477,23
D1	1 650,00
D2	1 700,00

3. Cadres

(En euros.)

Catégorie	Position	Salaire mensuel minimum
1	A	1 853,34
	B	1 914,54
	C	1 975,74

2	A	2006,34
	B	2057,34
	C	2138,94
3	A	2240,94
	B	2485,74
	C	2771,34

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le présent anavnet srea mis en atlpioipcan le 1er mai 2011.
Le ttexe du présent aanevnt srea déposé à la dorictin générale du trvaial et au secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes conformément aux aiertlcs L. 2231-5 et svtuinas du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dname de d'extension.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2011

Le barème de saraeils minima, bsae 35 heures, est établi cmcoe suit, à piatrr du 1er décembre 2011.

Accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FBFP ; Le GEIST,
Syndicats signataires	La FS CFDT, pôle Hcuaeitx ; La CFE-CGC cimhie ; La FTMCE CTFC ; La FHTC CGT,

1. Ouvriers
Filière lcaitoon de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire minimum	Coefficient	Salaire minimum multiposte
A	K 110 et 115	1 393,82	K 120	1 395,59
B	K 125 et 130	1 401,71	K 135	1 404,77
C	K 140 et 145	1 410,89	K 150	1 414,97
D	K 155, 160, 165	1 442,51		?

Filière pressings, laveries

(En euros.)

210	1 583,27
230	1 644,47
250	1 705,67
270	1 766,87
290	1 828,07

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire musneel minimum
A1	1 393,82
A2	1 393,82
A3	1 407,44
B1	1 421,09
B2	1 434,74
B3	1 448,39
C1	1 462,04

2. ETAM

Filière latooicn de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire mesunel minimum
C2	1 484,79
C3	1 506,02
D1	1 678,79
D2	1 728,79

3. Cadres

(En euros.)

Catégorie	Salaire meseunl minimum
120	1 402,73
130	1 408,85
140	1 419,05
150	1 426,19
155	1 433,33
160	1 455,77
165	1 462,91
170	1 478,21
180	1 493,51
190	1 508,81
200	1 529,21

Catégorie	Position	Salaire muneesl minimum
1	A	1 882,13
	B	1 943,33
	C	2 004,53
2	A	2 035,13
	B	2 086,13
	C	2 167,73
3	A	2 269,73
	B	2 514,53
	C	2 800,13

Le présent avenant sera mis en application le 1er décembre 2011.
Les parties conviennent de se réunir en janvier 2012 pour ouvrir de nouvelles négociations sur les salaires minima

Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le Giset ; La FFPB,
Syndicats signataires	La FS CFTD, pôle Hcéiautx ; La FMCTE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2012

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er juin 2012.

1. Ouvriers

Filière loicotan de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
2.2	1 425,84
2.3	1 447,00
3.1	1 452,52
3.2	1 478,50
4.1	1 528,97

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
A1	1 398,37
A2	1 398,37
A3	1 411,99
B1	1 426,45
B2	1 439,29
B3	1 452,94
C1	1 466,59

2. ETAM

Filière loicotan de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

classification) sur base annuelle des cotisations et nouvelles

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
5.1	1 569,00
5.2	1 656,00
6.1	1 757,80

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
C2	1 489,79
C3	1 510,57
D1	1 683,33
D2	1 733,34

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
7.1	2 081,00
8.1	2 750,00

9.1	3 055,00
-----	----------

Article 2 - Egalité professionnelle. Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juin 2012

Les partenaires sociaux ont convenu d'analyser les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes et leur évolution dans le rapport de branche remis chaque année aux partenaires sociaux.

A cette occasion, et afin de préciser le principe de l'égalité salariale, les partenaires sociaux réfléchiront, si nécessaire, aux mesures à prendre pour atteindre les objectifs fixés par la loi dans

Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le GSEIT ; La FFPB,
Syndicats signataires	La FCMTE CTFC ; La CFE-CGC chimie ; La FETES FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2013 :

1. Ouvriers

Filière loiaction de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum conventionnel
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
2.2	1 458,32
2.3	1 479,96
3.1	1 485,60
3.2	1 512,18
4.1	1 563,79

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minimum conventionnel
A1	1 430,22
A2	1 435,00
A3	1 444,15
B1	1 458,94
B2	1 472,07
B3	1 486,03
C1	1 499,99

2. ETAM

Filière loiaction de linge, blanchisseurs

Employés

ce domaine.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2012

Le présent accord sera mis en application le 1er juin 2012 et sera applicable au nouveau système de classification issu des accords de branche du 9 septembre 2010.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum conventionnel
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
3.1	1 485,60
4.1	1 563,79

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum conventionnel
5.1	1 604,74
5.2	1 693,72
6.1	1 797,84

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum conventionnel
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
3.1	1 485,60
4.1	1 563,79

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaires minimum conventionnel
C2	1 523,72
C3	1 544,98
D1	1 721,67
D2	1 772,82

3. Cadres

Filière loitcoan de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum conventionnel
7.1	2 128,40
8.1	2 812,64
9.1	3 124,58

Article 2 - Egalité professionnelle. – Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Les peetianrras saocuix ceonviennt d'analyser les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes et leur évolution dans le rapport de branche remis chaque année aux partenaires sociaux.

A cette occasion, et afin de respecter le principe de l'égalité salariale, les paritaires siégeront, si nécessaire, aux réunions à prendre pour atteindre les objectifs fixés par la loi dans ce domaine.

Article 3

Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le Giset ; La FFPB,
Syndicats signataires	La FCMTE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2014 :

1. Ouvriers

Filière laiooctn de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
2.2	1 473,78
2.3	1 495,65
3.1	1 498,23
3.2	1 525,03
4.1	1 577,08

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels
A1	1 445,38
A2	1 450,21
A3	1 459,46
B1	1 474,40
B2	1 484,58
B3	1 498,66
C1	1 512,74

2. ETAM

Filière locitan de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Le présent avenant sera mis en application le 1er janvier 2013 et sera applicable au nouveau système de classification issu des accords de branche du 9 septembre 2010.

Les parties conviennent de se revoir en septembre 2013 pour analyser l'évolution de l'indice des prix et l'impact éventuel sur le barème des salaires minima conventionnels.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Coefficient	Salaires minima conventionnels
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23
4.1	1 577,08

Techniciens et atnegs de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
5.1	1 618,38
5.2	1 708,12
6.1	1 813,12

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23
4.1	1 577,08

Techniciens et atnegs de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels
C2	1 536,67
C3	1 558,11
D1	1 736,30
D2	1 787,89

3. Cadres

Filière locitan de linge, blanchisseurs, pisenrs et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
7.1	2 146,49
8.1	2 836,55

9.1	3 151,14
-----	----------

Article 2 - Egalité professionnelle. Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires conviennent que le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le GEIST ; La FFPB,
Syndicats signataires	La CTME CTFC ; La CFE-CGC chimie ; La FS CFTD, pôle Hacuitex,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2015.

1. Ouvriers Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
2.2	1 486,16
2.3	1 508,21
3.1	1 508,72
3.2	1 535,70
4.1	1 588,12

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
A1	1 457,52
A2	1 462,39
A3	1 471,72
B1	1 486,78
B2	1 494,97
B3	1 509,15
C1	1 523,33

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Dès lors, les épousés prendront les acrotis conventionnels dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les représentants représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant sera mis en application le 1er janvier 2014. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
5.1	1 630,21
5.2	1 720,08
6.1	1 825,81

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
C2	1 547,43
C3	1 569,02
D1	1 748,45
D2	1 800,41

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire mianmil conventionnel (base 35 heures)
7.1	2 161,51
8.1	2 856,40
9.1	3 173,20

Article 2 - Egalité professionnelle Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties s'engagent à ce que le principe de non-discrimination soit pleinement garanti, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le GESIT ; La FFPB,
Syndicats signataires	La CTME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2016 :

1. Ouvriers
Filière licoaton de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire mnmail cneonnotnvl (base 35 heures)
1.1	1 466,62
2.1	1 481,19
2.2	1 495,37
2.3	1 517,56
3.1	1 518,07
3.2	1 545,22
4.1	1 597,97

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire miainnl covointnennl (base 35 heures)
A1	1 466,62
A2	1 471,46
A3	1 480,84
B1	1 496,00
B2	1 504,24
B3	1 518,51
C1	1 532,77

2. ETAM

Filière laticoon de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Employés :

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prennent les actions correctives dans le cadre de la négociation visée à l'article L. 2242-5 du code du travail (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les représentants du personnel), afin de supprimer, à salaires comparables, les écarts constatés, qui ne peuvent s'expliquer de manière objective à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant sera mis en application le 1er mai 2015. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mnmail cenioventnl (base 35 heures)
1.1	1 466,62
2.1	1 481,19
3.1	1 518,07
4.1	1 597,97

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minamil cnetnoevil (base 35 heures)
5.1	1 640,32
5.2	1 730,74
6.1	1 837,13

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mmiinal cvenioentnl (base 35 heures)
1.1	1 466,62
2.1	1 481,19
3.1	1 518,07
4.1	1 597,97

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaire mainiml covntnneionl (base 35 heures)
C2	1 557,02
C3	1 578,75
D1	1 759,29
D2	1 811,57

3. Cadres

Filière licoaton de linge, blanchisseurs, pesnrisgs et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire mnmail conietovnnl (base 35 heures)
-------------	---

7.1	2 174,91
8.1	2 874,11
9.1	3 192,87

Article 2 - Egalité professionnelle. – Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires relèvent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être

fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les mesures nécessaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les représentants du personnel), afin de supprimer, à stadien comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnés (base 35 heures)
1.1	1?480,27
2.1	1?494,97
3.1	1?532,19
4.1	1?612,83

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnés (base 35 heures)
5.1	1?655,57
5.2	1?746,84
6.1	1?854,22

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnés (base 35 heures)
1.1	1?480,27
2.1	1?494,97
3.1	1?532,19
4.1	1?612,83

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnés (base 35 heures)
C2	1?571,50
C3	1?593,43
D1	1?775,65
D2	1?828,42

3. Cadres

Filière nettoyage de linge, blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnés (base 35 heures)
7.1	2?195,14
8.1	2?900,84

Avenant du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	GEIST FFPB
Syndicats signataires	CMTE CFTC CFE-CGC chimie FEETS FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2017 :

1. Ouvriers

Filière nettoyage de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnés (base 35 heures)
1.1	1?480,27
2.1	1?494,97
2.2	1?509,28
2.3	1?531,67
3.1	1?532,19
3.2	1?559,59
4.1	1?612,83

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnés (base 35 heures)
A1	1?480,27
A2	1?485,14
A3	1?494,61
B1	1?509,91
B2	1?518,23
B3	1?532,63
C1	1?547,02

2. ETAM

Filière nettoyage de linge, blanchisseurs

Employés :

9.1	3?222,56
-----	----------

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

a) Égalité professionnelle

Les peartianres souacix rppellneat aux eertisenrps de la bhcanre pneofserisnlole de vileler à rsceepetr la mixité et l'égalité psreloefnllise au travail, de griatanr une réelle égalité des drtios et de tatiemernt entre les feemms et les hmoems en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en ofrnfat les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux psetos de responsabilité et de rémunération.

b) Meesrus tanendt à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité plsoslnfoerine ernte les hmemos et les femems qui a été signé dnas la branche, les prietas srtnaieigs raplneelpt le prcpiine selon leqeul tuot eyelompur diot garantir, puor un même travail, ou puor un tvraail de valeur égale (au snes de l'art. L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etnre les femmes et

Avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le barème de sealiars minima, bsae 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er jnviear 2018 :

1. Ouvriers

Filière ltcoaoin de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
2-2	1 528,00
2-3	1 550,66
3-1	1 551,19
3-2	1 578,93
4-1	1 627,35

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
A1	1 498,47
A2	1 503,56
A3	1 513,14
B1	1 528,63
B2	1 537,06
B3	1 551,63
C1	1 566,20

les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même ensrpteire ne pueevnt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les eniteprsres prnnedot les actnios cotivcreers dnas le crade de la négociation alunenle olgaibrtioe (avec les délégués sanycdx ou, à défaut, avec les inutonitstis représentatives du personnel), aifn de supprimer, à sotuaitin comparable, les écarts constatés, et qui ne punevet s'expliquer de manière objective, à ptriar de luer pporre rproat annuel.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le txttee du présent acorcd srea déposé à la deriicton générale du tariavl et au secrétariat du gfrfee du cnisoel de prud'hommes conformément aux aclrties L. 2231-5 et sivnauts du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dedmnae d'extension.

2. ETAM

Filière lcitaoon de linge/blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
3-1	1 551,19
4-1	1 627,35

Techniciens et atgnes de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
5-1	1 676,10
5-2	1 768,50
6-1	1 877,21

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
3-1	1 551,19
4-1	1 627,35

Techniciens et aetgns de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
C2	1 590,99

C3	1 613,19
D1	1 797,67
D2	1 851,09

3. Cadres

Filière laotoin de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires miunmm conventionnel (base 35 heures)
7-1	2 222,36
8-1	2 936,81
9-1	3 262,52

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

a) Égalité professionnelle

Les pnierearas sicaux rpeepnlat aux esiertnpers de la bnhrace psnllesfoore de vllieer à rpeceesr la mixité et l'égalité pflensoosenrie au travail, de girtanar une réelle égalité des doirts et de temrinetat entre les fmeems et les hmooes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en onffrat les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux pestos de responsabilité et

Avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le barème de slrieaas minima, bsaie 35 heures, est établi cmome suit, à pritar du 1er jnieavr 2019 :

1. Ouvriers

Filière ltaocion de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires mniima cotnveonnniels (base 35 heures)
1-1	1 521,22
2-1	1 536,52
2-2	1 551,23
2-3	1 574,23
3-1	1 574,77
3-2	1 602,93
4-1	1 652,09

Filière pressings, laveries

(En euros.)

de rémunération.

b) Mrusees tnedant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité pinollrenssfoee entre les homems et les fmeems qui a été signé dnas la branche, les pairtes sigaranteis rpeplnaet le pncipie solen lueeql tuot eoeuplmyr diot garantir, puor un même travail, ou puor un tvraial de valuer égale (au snes de l'art. L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même etreprnise ne peuevt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les epetirsrnes poendnrnt les atniocs ccreteovirs dnas le cadre de la négociation alnlneue obiitalorge (avec les délégués syauidcnx ou, à défaut, avec les itutonsniits représentatives du personnel), aifn de supprimer, à soiatuitn comparable, les écarts constatés, et qui ne pneuet s'expliquer de manière objective, à piatrr de luer propre rpopart annuel.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le txete du présent acrocd srea déposé à la drciieotn générale du trvaial et au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes conformément aux aeltrcis L. 2231-5 et sutainvs du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dedname d'extension.

Catégorie	Salaires mmniia cotninnvleoos (base 35 heures)
A1	1 521,22
A2	1 526,41
A3	1 536,14
B1	1 551,87
B2	1 560,42
B3	1 575,21
C1	1 590,01

2. ETAM

Filière loctoian de linge, blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mmiina cnovileonnntes (base 35 heures)
1-1	1 521,22
2-1	1 536,52
3-1	1 574,77
4-1	1 652,09

Techniciens et anetgs de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mmmiia cenntninvooels (base 35 heures)
5-1	1 699,57
5-2	1 793,26
6-1	1 903,49

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
1-1	1 521,22
2-1	1 536,52
3-1	1 574,77
4-1	1 652,09

Techniciens et atnegs de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
C2	1 613,26
C3	1 635,77
D1	1 822,84
D2	1 877,01

3. Cadres

Filière linoan de linge, bleaschnriuss et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
7-1	2 250,14
8-1	2 973,52
9-1	3 303,30

Article 2 - a) Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant du 14 avril 2020 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2020 :

1. Ouvriers
Filière linoan de linge/Blanchisseurs

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42

Les parties susdites ont le droit de participer à l'établissement de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de travailler en toute égalité les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties susdites ont le droit de garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les mesures nécessaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à défaut de comparabilité, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur rapport annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties susdites du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application de l'accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

2-1	1 554,96
2-2	1 569,84
2-3	1 593,12
3-1	1 598,39
3-2	1 622,17
4-1	1 671,92

Filière pressings, laveries

Catégorie	Salaires minima conventionnels base 35 heures
A1	1 539,42
A2	1 544,73
A3	1 554,57
B1	1 570,49
B2	1 579,15
B3	1 594,11

C1	1 609,09
----	----------

8-1	3 009,20
9-1	3 342,94

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

2. ?ETAM
Filière ltaioocn de linge/Blanchisseurs

Employés :

Coefficient	Salaires mimina cnlvnoeteonis bsae 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
3-1	1 598,39
4-1	1 671,92

Techniciens et angets de maîtrise :

Coefficient	Salaires mimnia conventionnels base 35 heures
5-1	1 719,96
5-2	1 814,78
6-1	1 926,33

Filière pressings, laveries

Employés :

Coefficient	Salaires mnmia conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
3-1	1 598,39
4-1	1 671,92

Techniciens et atgnes de maîtrise :

Catégorie	Salaires mimina conventionnels base 35 heures
C2	1 632,62
C3	1 655,40
D1	1 874,71
D2	1 899,53

3. ?Cadres
Filière lactooin de linge/Blanchisseurs et pressings/Laveries

Coefficient	Salaires mminia conventionnels base 35 heures
7-1	2 277,14

Avenant du 31 mars 2021 relatif aux

a)?Égalité professionnelle

Les pterieraans siuocax rpelenalpt aux ereipsrnets de la bahncr peleiornofsnlse de velelir à rceestep la mixité et l'égalité pmlneforlissee au travail, de gnaaritr une réelle égalité des dtiros et de treneitam ernte les feemms et les heomms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en oanfrt les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux peotss de responsabilité et de rémunération.

b)?Mesures tdenant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité peenloinssfolre etrne les hmooes et les feemms qui a été signé dnas la branche, les priats sgiinreatas rpeanllept le pripicne solen lequul tuot employeur diot garantir, puor un même travail, ou puor un taravil de veaulr égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes.

Les disparités de rémunération etrne les établissements d'une même eprisretn ne peuevnt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les erenriptess pdoernrt les aotcnis ctverocirs dnas le crade de la négociation alnenlue oibagirlote (avec les délégués scaudyinx ou, à défaut, avec les itttnsiunos représentatives du personnel), aifn de supprimer, à sioutitan comparable, les écarts constatés, et qui ne penveut s'expliquer de manière objective, à partir de luer porrpe rprpoat annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prietas sgtaneraais du présent arccod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit arccod aux ernseetips en fcinoon de luer taille.

Pour cette raison, auncue saiptlioutn particulière n'a été pisre puor les eriteepnrss de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux dreiteivcs du ministère du traivavl du fiat des ctnniosareccs eitelcplxneoes liées à l'épidémie de Covid-19, la procédure de dépôt des acrcods de bacnhr est adaptée. Le présent arccod srea anisi déposé par vioe électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en atnaoujt aux pièces haebleltuenimt rusqeeis (version Wrod anonymisée et jsitafiufts de nttociioafin de l'accord aux oiaistrgonans sidlcyanes représentatives) une vrsieon PDF de l'accord signé (ou une vseorin de l'ensemble des emapixleers signés par cucnahe des peirtas s'il n'a pas été pssilobe de friae feirgur l'ensemble des sagnteirus sur le même exemplaire).

Le dépôt pepiar de l'original signé du présent aroccd srea effectué postérieurement au dépôt de la vrsoein électronique auprès du secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les piatres sgianiertas cioveennnt de ddaeemn au ministère du taviral l'extension du présent arccod collectif.

barèmes conventionnels de salaires

applicables au 1er janvier 2021

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; THCB CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2021 :

1. Ouvriers
Filière laotoin de ligne ? blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 554,58
2-1	1 567,40
2-2	1 582,40
2-3	1 605,86
3-1	1 611,18
3-2	1 635,15
4-1	1 685,30

Filière pserirsgs ? laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
A1	1 554,58
A2	1 557,09
A3	1 567,01
B1	1 583,05
B2	1 591,78
B3	1 606,86
C1	1 621,96

2. ETAM

Filière looatcin de linge ? blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 554,58
2-1	1 567,40
3-1	1 611,18
4-1	1 685,30

Techniciens et agents de maîtrise :

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
5-1	1 732,00
5-2	1 827,48
6-1	1 939,81

Filière pnrnsseig ? laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 554,58
2-1	1 567,40
3-1	1 611,18
4-1	1 685,30

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
C2	1 644,05
C3	1 666,99
D1	1 887,83
D2	1 912,83

3. Cadres

Filière liocoatn de linge ? bnushcaselris et pgsesrns ? laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
7-1	2 288,53
8-1	3 024,25
9-1	3 359,65

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

a) Égalité professionnelle

Les panitaerres saoiucx rppelnelat aux eiesrnpeters de la brhance pnnofslreolsiee de vleiler à rctpeser la mixité et l'égalité pnsolornifesee au travail, de gatianrr une réelle égalité des droits et de ttenemarit etrne les feemms et les hmmeos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en onffart les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux psetos de responsabilité et de rémunération.

b) Mseeurs tndeant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité poenoseinsrflle entre les homems et les fmeems qui a été signé dnas la branche, les ptaries sigriaeants rnpplpealet le pipircne solen lueeql tuot eoupyelmr diot garantir, puor un même travail, ou puor un tavail de veular égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etrne les fmemes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même eensprtrie ne peunevt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les esrnpreites pordenrnt les antocis cevtcrreois dnas le crade de la négociation anlneule oaoltibrige (avec les délégués scdiannyux ou, à défaut, avec les iitoutsntnis représentatives du personnel), aifn de supprimer, à suioittan comparable, les écarts constatés, et qui ne punveet s'expliquer de manière objective, à pitarr de luer propre rpart annuel.

Avenant du 9 mars 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le barème de sraileas minima, bsae 35 heures, est établi cmmoe suit, à prtair du 1er jneviar 2022 :

1. Ouvriers

Filière loiaction de ligne ? blanchisseurs.

(En euros.)

Coefficient	Salaires miinma conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
2-2	1 630,94
2-3	1 654,40
3-1	1 659,72
3-2	1 683,69
4-1	1 733,84

Filière psngsires ? Laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires mmmiia conventionnels
	Base 35 heures
A1	1 603,12
A2	1 605,63
A3	1 615,55
B1	1 631,59
B2	1 640,32

Article 3 - Modalités d'application de l'avenant selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prteais saagitenirs du présent aenanvt considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt acorcd aux eietsrernps en ftocinn de luer taille.

Pour cttee raison, aucune silotuaiptn particulière n'a été prsie puor les errestneips de minos de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le ttexe du présent aevannt srea déposé à la dretiocin générale du tvairal et au secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes conformément aux arcetils L. 2231-5 et sauvints du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmadnee d'extension.

B3	1 655,40
C1	1 670,50

2. ETAM

Filière ltciaoon de lnige ? blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minmia conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
3-1	1 659,72
4-1	1 733,84

Techniciens et anetgs de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mmmiia conventionnels
	Base 35 heures
5-1	1 780,50
5-2	1 878,65
6-1	1 994,12

Filière pgressnis ? Laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mimmia conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94

3-1	1 659,72
4-1	1 733,84

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
C2	1 690,08
C3	1 713,67
D1	1 940,69
D2	1 966,39

Cadres :

Filière laotcin de linge/Blanchisseurs et pressings/Laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
7-1	2 352,61
8-1	3 108,93
9-1	3 453,72

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

a) Égalité professionnelle

Les peanaeritrs scuoiox reaepplnt aux etiesrrpnes de la banhcre pniosenrlfleose de vlieler à rteseepr la mixité et l'égalité ponroessflilene au travail, de graiantr une réelle égalité des drtois

Avenant du 10 octobre 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er novembre 2022

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le barème de sriaales minima, bsae 35 heures, est établi cmome suit, à prtiar du 1er nmrveoe 2022 :

1. Ouvriers
Filière loaotcn de linge/?blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95

et de ttimeanret etrne les fmeems et les hemoms en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux pesots à responsabilité.

b) Mesures tnaendt à réduire les écarts de rémunération :

Conformément à l'accord sur l'égalité psenllrosofiene etrne les feemms et les hmoms qui a été signé dnas la branche, les ptaiers stieeagrans rpalenlpet le pcrpniie sleon leeql tuot eyemoulpr diot garantir, puor un même travail, ou puor un tairavl de vluear égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etrne les femems et les hommes.

Les disparités de rémunération ernte les établissements d'une même estrpniere ne peveunt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les eresterpins pnnredort les aioicnts croiecvrets dnas le crade de la négociation anllenne oaroglbiiite (avec les délégués suiadncyx ou, à défaut, aevc les itttnoinuiss représentatives du personnel), aifn de supprimer, à suitaotin comparable, les écarts constatés, et qui ne puveent s'expliquer de manière objective, à partir de luer proppe roppart annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peiarts sreaaintigs du présent aorccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt arccod aux ereirtnspses en fiocnion de luer taille.

Pour cttee raison, aucune spiattouiln particulière n'a été prsie puor les enritrepses de mnois de cnqantite salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le txttee du présent acrcod srea déposé à la dtoecriin générale du taairvl et au secrétariat gefrfe du cesniol de prud'hommes conformément aux aitrclres L. 2231-5 et snuativs du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dnmadee d'extension.

2-1	1 691,77
2-2	1 706,77
2-3	1 730,23
3-1	1 735,55
3-2	1 759,52
4-1	1 809,67

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 678,95
A2	1 681,46
A3	1 691,38
B1	1 707,42
B2	1 716,15
B3	1 731,23
C1	1 746,33

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mnmia conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95
2-1	1 691,77
3-1	1 735,55
4-1	1 809,67

Techniciens et aetngs de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires miimna conventionnels Base 35 heures
5-1	1 841,16
5-2	1 939,31
6-1	2 054,78

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mnmia conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95
2-1	1 691,77
3-1	1 735,55
4-1	1 809,67

Techniciens et aegnts de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires mnmia conventionnels Base 35 heures
C2	1 750,74
C3	1 774,33
D1	2 001,35
D2	2 027,05

Avenant du 20 mars 2023 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2023

(En euros.)

Coefficient	Salaires mnmia conventionnels Base 35 heures
7-1	2 423,19
8-1	3 202,20
9-1	3 557,33

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

a) ?Égalité professionnelle

Les peentaarris socuiax rnaeppellt aux eiersrtepsn de la bcnhare ponleolfsnierre de vieller à rpeeectsr la mixité et l'égalité psnelosiroelfne au travail, de garatnir une réelle égalité des dtiors et de tnetiramet ernte les fmemes et les hmmoes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en ornaftt les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psetos à responsabilité.

b) ?Mesures teadnt à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité poseilnlnsoree ernte les femmes et les hoemms qui a été signé dnas la branche, les ptareis sgnitreaais rlpaeplnt le pinrpice soeln lqueul tuot eplomeyur diot garantir, puor un même travail, ou puor un trvail de vuaelr égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même ersirtnpée ne pnuevet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les eseirpentrns pnerrndot les aonicts cetcoevrirs dnas le carde de la négociation alneunle oooltrigibe (avec les délégués suacdninx ou, à défaut, avec les iuttisntoins représentatives du personnel), aifn de supprimer, à saittiuon comparable, les écarts constatés, et qui ne puneevt s'expliquer de manière objective, à pitrar de luer pporre rpaopt annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les prteias sntgaeraais du présent acocrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt acocrd aux eresptrenis en ftnoicon de luer taille.

Pour ctete raison, acuune stluiaiotpn particulière n'a été prise puor les eesrperitns de moins de cqnuante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le texte du présent aroccd srea déposé à la dtroicien générale du tariavl et au secrétariat gferfe du conseil de prud'hommes conformément aux aetlrics L. 2231-5 et svnatius du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dadmnee d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2023 :

1. Ouvriers
Filière laitière de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1 709,28
2-1.	1 722,22
2-2.	1 737,49
2-3.	1 761,37
3-1.	1 766,79
3-2.	1 791,19
4-1.	1 842,24

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégories	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 709,28
A2	1 711,73
A3	1 721,82
B1	1 738,15
B2	1 747,04
B3	1 762,39
C1	1 777,76

2. ETAM
Filière laitière de linge/blanchisseurs

? Employés :

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1 709,28
2-1.	1 722,22
3-1.	1 766,79
4-1.	1 842,24

? Titulaires et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1.	1 874,30
5-2.	1 974,22
6-1.	2 091,77

Filière pressings, laveries

? Employés :

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1 709,28
2-1.	1 722,22
3-1.	1 766,79
4-1.	1 842,24

? Titulaires et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégories	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 782,25
C3	1 806,27
D1	2 037,37
D2	2 063,54

3. Cadres

Filière laitière de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1.	2 466,81
8-1.	3 259,84
9-1.	3 621,36

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle et à veiller à ce que les hommes et les femmes jouissent d'une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle et à veiller à ce que les hommes et les femmes jouissent d'une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les mesures nécessaires dans le cadre de la négociation aulnlee otbloagiire (avec les délégués

suniyacdx ou, à défaut, avec les inotiusntits représentatives du personnel), afin de supprimer, à soaituin comparable, les écarts constatés, et qui ne penvet s'expliquer de manière objective, à partir de luer porrpe rarpot annuel.

Pour cette raison, anuce situailpton particulière n'a été pirse puor les eptrsrneeis de monis de cniquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les piaerts sniaatergs du présent acrcod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application didut aroccd aux enespreirts en fitoncon de luer taille.

Le ttexe du présent arccod srea déposé à la dtoeiricn générale du taivral et au secrétariat du grfefe du conisel de prud'hommes conformément aux aelrtics L. 2231-5 et suinvats du cdoe du travail.

Avenant du 19 février 2024 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2024

Signataires	
Patrons signataires	GEIST ; FFPB,
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; THCB CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le barème de selarias minima, bsae 35 heures, est établi cmome suit, à paritr du 1er jeivnar 2024 :

1. Ouvriers
Filière latcioon de linge/blanchisseurs
(En euros.)

Coefficient	Salaires miimna conventionnels Base 35 heures
1-1	1 766,92
2-1	1 782,50
2-2	1 798,30
2-3	1 823,02
3-1	1 828,63
3-2	1 853,88
4-1	1 906,72

Filière pressings, laveries
(En euros.)

Catégorie	Salaires mnimia conventionnels Base 35 heures
A1	1 766,92
A2	1 771,64
A3	1 782,08
B1	1 798,99
B2	1 808,19
B3	1 824,07
C1	1 839,98

2. ETAM
Filière lootcain de linge/blanchisseurs

? Employés :
(En euros.)

Coefficient	Salaires miimna conventionnels Base 35 heures
-------------	---

Il frea l'objet d'une demdane d'extension.

1-1	1 766,92
2-1	1 782,50
3-1	1 828,63
4-1	1 906,72

? Tceecnhiis et atnges de maîtrise :
(En euros.)

Coefficient	Salaires miimna conventionnels Base 35 heures
5-1	1 939,90
5-2	2 043,32
6-1	2 164,98

Filière pressings, laveries

? Employés :
(En euros.)

Coefficient	Salaires mimnia covnotinneents Bsaee 35 heures
1-1	1 766,92
2-1	1 782,50
3-1	1 828,63
4-1	1 906,72

? Teihcceinns et atnges de maîtrise :
(En euros.)

Catégorie	Salaires mnimia conventionnels Base 35 heures
C2	1 844,63
C3	1 869,49
D1	2 108,68
D2	2 135,76

3. Cadres
Filière loatcion de linge/blanchisseurs et pressings/laveries
(En euros.)

Coefficient	Salaires mimina conventionnels Base 35 heures
7-1	2 553,15
8-1	3 373,93
9-1	3 748,11

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

a) Égalité professionnelle

Les petrnræias scaoux reapllnpet aux eenrptiers de la bcnahe plnfneoesrrioe de veilelr à rseeceptr la mixité et l'égalité

pnlliosnoeserfe au travail, de gaiartnr une réelle égalité des doitr
et de teetaminrt etrne les fmmees et les hoemms en matière de
rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de
promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrnat les
mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptesos
à responsabilité.

b) Meeusrs tnaendt à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité psorslfnieenole ertne les
femmes et les hmomes qui a été signé dnas la branche, les
pitaers sgarantiis rallpepent le prpnicie seoln lequel tuot
emuyoeplr diot garantir, puor un même travail, ou puor un tarvail
de veluar égale (au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail)
et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etrne les femmes
et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une
même etrenrpise ne punevet pas, puor un même emploi, être
fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à
l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les einsetrpres pndrenot les atocins ccortrveies dnas le
crdae de la négociation annlleue oirtaliogbe (avec les délégués
syidncaux ou, à défaut, aevc les insitttuinos représentatives du
personnel), aifn de supprimer, à sitiatuon comparable, les écarts
constatés, et qui ne puéevnt s'expliquer de manière objective, à
pritar de luer propre ropprat annuel.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de

l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pirteas sitarnegias du présent acrocd considèrent qu'il n'y a
pas de spécificités d'application didut acocrd aux eepenitrsrs en
footcinn de luer taille.

Pour ctete raison, acnuue sitlopuitan particulière n'a été prsie
puor les esetrnipers de moins de cnqutnaie salariés,
conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En cas d'augmentation du Simc en cours d'année, les ptraies
saneagtiris s'accordent puor oriuvr une nvuelloe négociation sur
les mmnia conventionnels.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le ttxee du présent acorcd srea déposé à la dcreotiin générale du
taviarl et au secrétariat greffe du cosniel de prud'hommes
conformément aux ailrcets L. 2231-5 et svuinats du cdoe du
travail.

Il frea l'objet d'une ndnaeme d'extension.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 10 août 1998

En vigueur en date du 20 août 1998

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, nettoyage et entretien du matériel de linge, à l'exclusion du secteur du nettoyage à domicile des tapis, moquettes et tapisseries d'ameublement, les dispositions de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, l'entretien de linge, nettoyage à sec, nettoyage et entretien du matériel de linge, complétée par les annexes (annexe I Ouvriers, annexe II Employés, techniques et agents de maîtrise, annexe III Ingénieurs et cadres), à l'exclusion de :

- la phrase : " après cinq années d'application, elle peut être prorogée tous les ans par tacite reconduction " figurant au deuxième alinéa de l'article 12 ;

- la dernière phrase : " en cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé " figurant à l'article 24 ;

- des termes : " employeur habilement élus de 30 salariés " figurant au deuxième alinéa de l'article 31 ;

- des termes : " trois " et " nombre de collègues et " figurant au premier alinéa de l'article 44-1 ;

- des termes : " bénéficie alors des dispositions prévues par la loi pour les délégués du personnel et " figurant au troisième alinéa de l'article 48 ;

- du quatrième alinéa de l'article 62-3 ;

- des termes : " des dix-huit ou des vingt-huit " figurant au cinquième alinéa de l'article 62-3 ;

- des termes : " d'usage sembler en cas d'adoption multiples " figurant au premier alinéa et des termes : " vgnit s'inscrivent en cas d'adoption multiples " figurant au deuxième alinéa de l'article 62-6 ;

- des termes : " employeur habilement élus de 100 salariés " figurant au premier alinéa de l'article 62-7.

L'article 18-6 est étendu sous réserve du libellé existant du droit

ARRETE du 17 novembre 1999

En vigueur en date du 23 nov. 1999

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, à l'exclusion des dispositions de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie, à

de grève par les salariés tel qu'il résulte de l'interprétation restrictive de la portée de ce droit.

Le deuxième alinéa de l'article 44-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-8 du code du travail.

L'article 63-7 du code du travail est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-18 et L. 122-21 du code du travail.

Le point 2 de l'article 64-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Le quatrième alinéa de l'article 81-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

Le quatrième trait de l'article 82-5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 441-4 du code du travail.

L'article 93 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'article 94 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail.

Le barème annexé à l'annexe I Ouvreurs relatif à la rémunération des apprentis est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 6 de l'annexe III Ingénieurs et cadres est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux dispositions prévues par la convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 10 août 1998.

L'exclusion du secteur du nettoyage à domicile des tapis, moquettes et tapisseries d'ameublement, les dispositions :

- du point 2 de l'article 64-2 du 29 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, à l'exclusion des deuxième, troisième alinéas et de la dernière phrase du cinquième alinéa du paragraphe " ponctuellement à temps partiel ".

Le dernier alinéa du paragraphe " champ d'application " est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième alinéa du paragraphe " prénormes d'encadrement " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du code du travail.

Le point " relatif avec référence à un horizon précis " renvoie au paragraphe " posés d'encadrement " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point " relatif sans référence à un horizon précis " renvoie au paragraphe " posés d'encadrement " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point 5 du deuxième alinéa du paragraphe " modalités du temps de travail " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 et L. 212-5-1 du code du travail ;

- de l'annexe à l'accord du 29 juin 1999 susvisé relative aux dispositions applicables dans les entreprises de vingt salariés et moins, à l'exclusion du point " cas spécifique aux travailleurs libéraux " du paragraphe " modalités de travail ".

Le paragraphe " mise en œuvre de la réduction du temps de travail " est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et du point II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point I du paragraphe " modalités " est étendu sous réserve

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Ancêtre 1er

La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, loto-can de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, modifiée par l'avenant n° 5 du 12 octobre 2001, relative aux entreprises dans le cadre d'application des dispositions relatives à l'application de l'article L. 133-12 du code du travail, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le même champ d'application professionnel, au département des Bouches-du-Rhône et aux régions Languedoc-Roussillon et Pays de la Loire.

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 19 mars 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le cadre d'application de la convention

de l'application des articles L. 212-5-1 et L. 212-8-5 du code du travail.

Le paragraphe " chômage partiel " est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point " volet défensif " du paragraphe " mesures de préservation d'emplois " est étendu sous réserve de l'application des points II et IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point " volet défensif " du paragraphe " mesures de préservation d'emplois " est étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du ministère de l'emploi et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Cnootnvnns ceelocvtls n° 99/30 en date du 3 septembre 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Ancêtre 2

L'élargissement de la convention collective susvisée, modifiée par l'avenant susvisé, est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du ministère de l'emploi et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective susvisée et de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Cnootnvnns ceelocvtls n° 98/3 bis, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 3,05 Euros.

La convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par l'arrêté du 10 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 7 du 16 juillet 2002 (salaires) aux articles 1, 2 et 3 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et son contenu de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cadres dans le champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national interprofessionnel du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans, conclu dans le cadre de l'entretien et de la formation des travailleurs ;

- l'accord national interprofessionnel du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue au long de la vie, conclu dans le cadre de l'entretien et de la formation des textiles.

Le dernier alinéa de l'article 5-3 (Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du c et du d

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cadres dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, formation de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998, les dispositions de l'accord du 28 juin 2005 modifiant le champ d'application géographique de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 7 décembre 2006

En vigueur en date du 17 déc. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés cadres dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, tel qu'étendu par arrêté du 10 août 1998 et modifié par accord du 28 juin 2005, les dispositions de :

- l'accord du 27 avril 2006 relatif aux conditions de travail

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/45 en date du 7 décembre 2002, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

de l'article R. 964-4 du code du travail et du dernier alinéa de l'article R. 964-16-1 du même code.

Article 2

L'extension des effets et son contenu des accords susvisés est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/11, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et son contenu de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/32, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ouvrir conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 27 avril 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

L'article 1° (Ouvriers) et l'article 2° (ETAM) du présent accord sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par le décret du 12 août 2005 relatif à la formation professionnelle continue de croissance.

Article 2

L'extension des effets et son contenu de l'accord et de l'avenant

susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par les articles 2 et 3.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/26, diffusé à la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, l'avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 2-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Au cinquième alinéa de l'article 3-4, les termes « si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 2232-1-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'avenant du 25 avril 2019 relatif aux barèmes

conventionnels de salaires, à la convention collective susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0288 du 12 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1.1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 1 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/04, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0235 du 26 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'avenant du 14 avril 2020 relatif aux barèmes conventionnels de salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1.5 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'un nouvel accord de branche précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cour de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0048 du 25 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'accord collectif du 17 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 4 de l'article 5 est étendu sous réserve que le périmètre sur lequel porte l'engagement de maintien dans l'emploi corresponde à minima à celui de l'alinéa 2 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui précise que l'employeur rembourse les sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le licenciement est prononcé, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 6 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire en application des dispositions de l'article L. 3121-44 du code du travail et de la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-16.660).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/03, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge,

nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, les stipulations de l'avenant du 31 mars 2021 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2021, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.