

# Textiles : industries

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Textile (industrie)	1-2-51	17-12-51	20-12-51	-	-	-	3106	18

## Section 1 Champ d'application

♦ Annexe I modifiée par avenant du 31-10-97 non étendu

### 1 Champ d'application professionnel ■

#### 1° Par référence à la nomenclature INSEE de 1973

APE	Activité
<b>43</b> 43-01 43-02	<b>Industrie des fils et fibres artificiels et synthétiques</b> Production de fibres discontinues et de fils continus artificiels Production de fibres discontinues et de fils continus synthétiques
<b>44</b> 44-10 44-12 44-13 44-14 44-15 44-16 44-17 44-18 44-20 44-21 44-22 44-23 44-24 44-25 44-30 44-31 44-32 44-33 44-34 44-35 44-36 44-38 44-39 44-40 44-41 44-42	<b>Industrie textile</b> Préparation et commerce de la laine, délainage Filerie Filature de lin et de chanvre (sauf rouissage-teillage du lin) Filature de l'industrie cotonnière Filature de l'industrie lainière - cycle cardé y compris retordage Filature de l'industrie lainière - cycle peigné y compris retordage Moulinage et texturation de la soie et des textiles artificiels et synthétiques Teintures, apprêts et impressions Fabrication d'étoffes à mailles Fabrication de chandails, pull-overs, polos, gilets, etc., en bonneterie Fabrication d'autres vêtements de dessus de bonneterie Fabrication de sous-vêtements de bonneterie Fabrication d'articles chaussants de bonneterie Fabrication d'autres articles de bonneterie Tissage des industries cotonnières et linières Tissage de l'industrie lainière (y compris unités intégrant filature et tissage mais à l'exclusion de la fabrication de tapis) Tissage de soierie y compris activités de préparation au tissage, tissage des fibres de verre, tissage de fils métalliques et métallo-plastiques Industrie du jute y compris fabrication de sacs de jute et autres fibres libériennes, tissage de papier, de bandelettes de polypropylène Fabrication de tapis (sauf : tissage de tapis à la main ; fabrique de tapisserie, de tentures ; manufactures de l'État) Fabrication de feutre Fabrication d'étoffes non tissées ni tricotées Fabrication de produits textiles élastiques Ficellerie, corderie, fabrication de filets Quaterie Fabrication de dentelles, tulles, broderies, guipures (sauf fabrique de dentelles à la main, broderies à la main, fabrique d'ouvrages de dame) Fabrication de rubans, tresses, passementerie et articles textiles divers (sauf passementerie à la main)
<b>47</b> 47-09	<b>Industrie de l'habillement</b> Fabrication d'accessoires divers de l'habillement : pour partie, fabriques de bretelles, jarretelles, support-chaussettes et ceinture en textile et en tissus élastiques
<b>51</b> 51-11	<b>Imprimerie</b> Industries connexes à l'imprimerie : pour partie, gravure pour impression sur étoffes
<b>53</b> 53-01 53-02	<b>Produits de la transformation des matières plastiques (1)</b> Fabrication de mélanges, plaques, feuilles, films, tubes, tuyaux et profilés Fabrication de pièces diverses pour l'industrie

APE	Activité
53-03 53-04 53-05 53-06	Fabrication d'emballages en matières plastiques Fabrication d'éléments pour le bâtiment Fabrication de produits de consommation divers Fabrication de pellicules celluloseuses
<b>54</b> 54-02	<b>Industries diverses</b> Fabrication d'articles de sport et de campement : pour partie, fabrication de tentes et articles de campement en tissu
<b>59</b> 59-01	<b>Commerce de gros interindustriel</b> Commerce des textiles bruts : pour partie – commerce de gros du jute et des fibres dures, des sacs et de la corderie : commerce de cordage – commerce de gros de la laine : laine brute ou lavée, lillée ou peignée. Collecte, négoce et triage des poils d'angora – commerce de cocons, de soie brute, de tissus asiatiques, de tissus de soie écru, de déchets de soie – commerce de gros de poils divers
<b>80</b> 80-06	<b>Location et crédit-bail mobiliers</b> Location de biens de consommation : pour partie, location de sacs et de bâches

(1) Pour partie, fabrication par extrusion, transformation de feuilles de polyéthylène.

#### 2° Par référence à la nomenclature INSEE de 1993 (♦ Avenant du 31-10-97 non étendu)

a) Dans la division 17 : Industries textiles (les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la CC « Textiles (Industries) » sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement ou matériellement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires).

17-1 A : Filature de l'industrie cotonnière ;  
 17-1 C : Filature de l'industrie lainière - cycle cardé ;  
 17-1 E : Préparation de la laine ;  
 17-1 F : Filature de l'industrie lainière - cycle peigné ;  
 17-1 H : Préparation et filature du lin (sauf rouissage-teillage, peignage, affinage, cardage du lin) ;  
 17-1 K : Moulinage et texturation de la soie et des textiles artificiels et synthétiques (la référence à ce code a été étendue dans le cadre de l'accord spécifique à ce secteur du 15-12-2006) ;  
 17-1 M : Fabrication de fils à coudre ;  
 17-1 P : Préparation et filature d'autres fibres ;  
 17-2 A : Tissage de l'industrie cotonnière ;  
 17-2 C : Tissage de l'industrie lainière cycle cardé ;  
 17-2 E : Tissage de l'industrie lainière cycle peigné ;  
 17-2 G : Tissage de soieries ;  
 17-2 J : Tissage d'autres textiles ;  
 17-3 Z : Ennoblement textile ;  
 17-4 A : Fabrication de linge de maison et d'articles d'ameublement ;  
 17-4 B : Fabrication de petits articles de literie pour les sacs de couchage (ou pour d'autres activités si les entreprises appliquaient déjà la CC à la date de signature de l'accord du 31-10-97) les

autres activités étant couvertes par la CCN « Habillement (Industries) » voir l'étude correspondante ;

17-4 C : Fabrication d'autres articles confectionnés en textile, sauf :

- fabrication d'équipements spécifiques pour machines, matériels ou moyens de transport, consistant en : coussinets et manchons d'équipements, airbags, parachutes, gilets et équipements de sauvetage, courroies, toboggans, tubulures nécessaires au fonctionnement de machines, de matériels ou de moyens de transport,
- fabrication de voiles pour bateaux de plaisance ;

17-5 A : Fabrication de tapis et moquettes, sauf : tissage de tapis à la main ; fabrique de tapisserie, de tentures des manufactures de l'État ;

17-5 C : Ficellerie, corderie, fabrication de filets ;

17-5 E : Fabrication de non-tissés ;

17-5 G : Industries textiles n.c.a., à l'exclusion de la fabrique de dentelles à la main, broderies à la main, d'ouvrages de dame, de la fabrique de passementerie à la main et de l'enduction d'étoffes ;

17-6 Z : Fabrication d'étoffes à mailles (v. remarque ci-après) ;

17-7 A : Fabrication d'articles chaussants à maille (v. remarque ci-après) ;

17-7 C : Fabrication de pull-overs et articles similaires (v. remarque ci-après).

**REMARQUE** : est classée dans la confection la seule confection d'articles sans fabrication de tissus à maille. Toutefois, les entreprises utilisant principalement des tissus à maille pour la confection d'articles d'habillement appliquent la CC.

**b) Dans la division 18** : Industrie de l'habillement (les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la CC « Textiles (Industries) » sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement ou matériellement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires).

18-2 D : Fabrication de vêtements de dessus pour hommes et garçonnets : fabrication de vêtements de dessus en bonneterie (v. remarque ci-après) ;

18-2 E : Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes : fabrication de vêtements de dessus en bonneterie (v. remarque ci-après) ;

18-2 G : Fabrication de vêtements de dessous : sous-vêtements en bonneterie (v. remarque ci-après) ;

18-2 J : Fabrication d'autres vêtements et accessoires (v. remarque ci-après) :

— fabrication de vêtements de dessus en bonneterie y compris fabrication de layette et d'articles divers en bonneterie,

— pour partie, activités relevant de la fabrication d'accessoires divers de l'habillement : accessoires passementeries, filets pour cheveux.

**REMARQUE** : est classée dans la confection la seule confection d'articles sans fabrication de tissus à maille. Mais les entreprises utilisant principalement des tissus à maille pour la confection d'articles d'habillement appliquent la CC.

**c) Dans la division 22** : Édition, imprimerie, reproduction.

22-2 G : Composition et photogravure : gravure mécanique ou photogravure pour impression sur textile ;

24-7 Z : Fabrication de fibres artificielles et synthétiques.

**d) Dans la division 25** : Industrie du caoutchouc et des plastiques.

25-2 A : Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques :

- fabrique par extrusion-transformation de feuilles de polyéthylène,
- fabrication de pellicules cellulosiques ;

25-2 C : Fabrication d'emballages en matières plastiques : fabrique par extrusion-transformation de feuilles et films de polyéthylène ;

25-2 E : Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction : fabrique par extrusion-transformation de feuilles et films de polyéthylène ;

25-2 G : Fabrication d'articles divers en matières plastiques : fabrication d'éponges cellulosiques.

**e) Dans la division 51** : Commerce de gros et intermédiaires du commerce.

51-5 N : Commerce de gros d'autres produits intermédiaires : pour partie, textiles bruts :

— commerce de gros du jute et des fibres dures, des sacs et de la corderie : commerce de cordage,

— commerce de gros de la laine : laine brute ou lavée, filée ou peignée. Collecte, négoce et triage des poils d'angora,

— commerce de cocons, de soie brute, de tissus asiatiques, de tissus de soie écrue, de déchets de soie,

— commerce de gros de poils divers.

**f) Dans la division 71** : Location sans opérateur.

71-4 B : Location d'autres biens personnels et domestiques : location de sacs et de bâches.

**3° Par référence à la nomenclature INSEE de 2008** : voir n° 35.

**2 Champ d'application territorial** ■ Territoire métropolitain, DOM exclu (CC applicable aux ETAM et cadres affectés temporairement hors de métropole).

## Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

**3 Contrat de travail** ■ Nécessité d'un écrit établi à l'embauchage et, au plus tard, à l'issue de la période d'essai. La CC fixe les mentions obligatoires.

♦ Art. 44-G ♦ Annexe IV, art. 11-1 ♦ Annexe V, art. 8-1

## 4 Période d'essai et préavis

### 1° Période d'essai

**a) Épreuve préliminaire** : temps passé à cette épreuve payé au taux minimum de la catégorie. Les salariés ayant au minimum 3 années de pratique sans interruption dans l'emploi postulé sont dispensés de l'exécution d'une épreuve préliminaire.

**b) Durée**

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale (1)
Ouvriers	Entre 1 et 2 mois (2)	Entre 1 et 2 mois	3 mois
ETAM	- coeff. ≤ 220 Entre 1 et 2 mois - coeff. ≥ 220 Entre 2 et 3 mois	Entre 1 et 2 mois Entre 2 et 3 mois	3 mois 5 mois
Cadres	Entre 3 et 4 mois	Entre 3 et 4 mois	7 mois

(1) Durées maximales plus courtes que celles prévues par la loi fixées postérieurement au 27-6-2008 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

(2) 2 semaines dans les départements des Vosges et de Meurthe-et-Moselle [durée plus courte que celle prévue par la loi, inapplicable à compter du 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)].

**c) Préavis pendant essai**

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

## 2° Préavis après essai

Catégorie	Ancienneté	Démission (1)	Licenciement (1)	Départ volontaire à partir de 60 ans et mise à la retraite à partir de 65 ans (2)	Départ volontaire à la retraite avant 60 ans
Ouvrier	< 6 mois 6 mois à 2 ans ≥ 2 ans	1 semaine 1 semaine 1 mois	1 semaine (3) 1 mois (3) 2 mois	3 mois ; 1 mois en cas de départ volontaire à 65 ans (4)	2 mois
ETAM — coeff. < 205 — coeff. 205 à 300 — coeff. ≥ 300	< 2 ans ≥ 2 ans < 2 ans ≥ 2 ans < 2 ans ≥ 2 ans	1 mois 1 mois 1 mois 1 mois 2 mois 3 mois	1 mois (5) 2 mois 1 mois (5) 2 mois 2 mois 3 mois	3 mois	2 mois
Cadre	—	3 mois Débutants 1 <sup>re</sup> année : 2 mois		6 mois	2 mois

(1) Pour les ETAM et les cadres, le délai de préavis commence à courir à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel le licenciement ou la démission a été signifié.  
(2) Sous réserve des dispositions légales plus favorables en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).  
(3) Durée du préavis portée à 2 mois en cas de licenciement économique.  
(4) Sous réserve du préavis légal à partir de 2 ans d'ancienneté (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).  
(5) Préavis porté à 2 mois en cas de licenciement collectif.

**3° Chômage partiel :** lorsqu'un ouvrier est en chômage partiel depuis plus d'une quatorzaine et prend l'initiative de la rupture du contrat alors qu'il bénéficie encore de l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel, le préavis peut être réduit ou supprimé après accord avec le chef d'entreprise. A défaut d'accord, la durée du préavis est réduite à :

- si la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 32 heures : 4 jours ouvrables ;
- si la durée hebdomadaire du travail dépasse 32 heures : 3 jours ouvrables si préavis de 1 semaine ; 1 semaine si préavis de 1 mois.

**4° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis** payées uniquement en cas de rupture de la période d'essai par l'employeur et de licenciement (sauf usage contraire).

a) *Pendant essai* : 2 heures par jour.

b) *Après essai* :

- ouvriers : 2 heures par jour en cas de préavis d'une semaine ; 50 heures par mois en cas de préavis de 1 ou 2 mois ;
- ETAM et cadres : 50 heures par mois.

## 5° Dispense de préavis

a) *Rupture de la période d'essai par l'employeur* : dispense de préavis à la demande du salarié.

b) *Licenciement* : dispense pour le salarié qui a retrouvé un emploi, sous réserve de l'accord de l'employeur qui devra donner cet accord à moins que des nécessités impératives du service l'interdisent. Pour les cadres, l'accord est donné si les nécessités du service le permettent.

♦ Art. 6-G, art. 47-O modifié par avenant du 15-12-2008 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009, art. 55-O, 56-O, 57-O et art. 77-O complété par avenant du 1-6-2004 étendu par arrêté du 14-2-2005, JO 24-2-2005, applicable à compter de sa signature ♦ Annexe IV, art. 10 modifié par avenant du 15-12-2008 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009, art. 16, 22 et art. 23 complété par avenant du 1-6-2004 étendu par arrêté du 14-2-2005, JO 24-2-2005, applicable à compter de sa signature ♦ Annexe V, art. 7 modifié par avenant du 15-12-2008 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009, art. 9-1, 11 et art. 12 complété par avenant du 1-6-2004 étendu par arrêté du 14-2-2005, JO 24-2-2005, applicable à compter de sa signature ♦ Avenant régional Vosges et Meurthe-et-Moselle du 26-10-65 étendu, art. 4

**5 Promotion** ■ La période probatoire de formation ne peut excéder 6 mois pour les ouvriers en cas de promotion dans la catégorie ETAM et 1 an pour les ETAM en cas de promotion dans la catégorie cadre.

Pour l'appréciation de ces durées, prise en compte des périodes pendant lesquelles le salarié a remplacé un salarié de la catégorie supérieure.

Les ETAM promus dans la catégorie cadres bénéficient du coefficient minimum 400.

♦ Art. 46-O ♦ Annexe IV, art. 13 ♦ Annexe V, art. 3

**6 Notion d'ancienneté** ■ Est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté la présence dans l'entreprise au titre du contrat de travail en cours à compter de la date d'embauchage dans l'entreprise en qualité d'apprenti ou de salarié quelle que soit la catégorie, sauf statuts particuliers (travailleurs à domicile et VRP), y compris :

- toutes les périodes de suspension du contrat d'origine légale ou conventionnelle (durée du service national exclue), sauf pour l'ouverture du droit au préavis conventionnel après 6 mois d'ancienneté et à l'indemnité conventionnelle de licenciement après 1 an d'ancienneté ;
- les périodes de travail dans la même entreprise interrompues pour licenciement autre que pour faute grave ; toutefois, ces périodes ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, si le salarié a déjà perçu une telle indemnité lors de la rupture du précédent contrat ;
- le congé parental d'éducation (pour les femmes) dans la limite de 2 ans.

N'entrent pas en compte dans l'ancienneté :

- les périodes de maladie non indemnisées ;
- la suspension du contrat pour exercice d'un mandat syndical ;
- les périodes de suspension du contrat de quelque nature qu'elles soient pour l'appréciation de l'ouverture du droit au préavis conventionnel après 6 mois d'ancienneté et du droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement après 1 an d'ancienneté.

♦ Art. 6-G

**7 Clause de non-concurrence** ■ Clause obligatoirement insérée dans le contrat de travail.

Salariés concernés : ETAM et cadres.

Durée maximale de l'interdiction : 2 ans.

Contrepartie pécuniaire : indemnité mensuelle au moins égale à 1/2 du traitement mensuel en cas de licenciement, 1/3 du traitement mensuel en cas de rupture du contrat par le salarié, calculée sur la moyenne des rémunérations effectives des 12 derniers mois (libéralités à caractère aléatoire ou temporaire et avantages en nature exclus).

Dédit possible de l'employeur : au moment de la notification en cas de licenciement ; dans un délai maximum de 1 mois suivant la notification en cas de rupture du contrat par le salarié.

♦ Annexe IV, art. 32 ♦ Annexe V, art. 17-2

### Section 3 Licenciement

♦ Art. 6-G, 55-O, 58-O et 78-G ♦ Annexe II, art. 6 ♦ Annexe IV, art. 17 et 19 ♦ Annexe V, art. 10

#### 8 Licenciement individuel ■ Indemnité de licenciement due après 2 ans d'ancienneté.

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
<b>Ouvrier</b> Agé > 50 et < 65 ans	Tranche jusqu'à 20 ans révolus Tranche supérieure à 20 ans	1/8 mois par année jusqu'à 20 ans 1/5 mois par année au-delà de 20 ans. Maximum : 6 mois + 20 % (majoration applicable sur le maximum)
<b>ETAM</b> – coeff. < 205 – coeff. 205 à 300 – coeff. ≥ 300 Agé > 50 et < 65 ans	Tranche jusqu'à 20 ans révolus Tranche supérieure à 20 ans Tranche jusqu'à 25 ans révolus Tranche supérieure à 25 ans Tranche jusqu'à 10 ans révolus Tranche supérieure à 10 ans	1/8 mois par année jusqu'à 20 ans 1/5 mois par année au-delà de 20 ans. Maximum : 6 mois 1/5 mois par année jusqu'à 25 ans 2/5 mois par année au-delà de 25 ans. Maximum : 7 mois 1/5 mois par année jusqu'à 10 ans 2/5 mois par année au-delà de 10 ans. Maximum : 9 mois + 20 % (majoration applicable sur le maximum)
<b>Ingénieur et cadre</b> Agé > 50 ans	Tranche jusqu'à 5 ans révolus Tranche de 5 à 10 ans Tranche de 10 à 20 ans Tranche supérieure à 20 ans	1/5 mois par année jusqu'à 5 ans 2/5 mois par année de 5 à 10 ans 3/5 mois par année de 10 à 20 ans 4/5 mois par année au-delà de 20 ans + 20 % avec les maxima suivants : 18 mois jusqu'à 60 ans ; 17,5 mois à 61 ans ; 17 mois à 62 ans ; 16,5 mois à 63 ans ; 16 mois à 64 ans. Maxima réduits à 14 mois en cas de cessation totale d'exploitation de l'entreprise
<b>Travailleurs à domicile</b> Agé ≥ 50 ans	≥ 2 ans	1/8 mois par année de services ininterrompus + 20 %

**9 Base de calcul ■** Ouvriers et ETAM : rémunération moyenne des 3 derniers mois (ou si la période comporte une suspension du contrat pour maladie, rémunération moyenne des 3 derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement), y compris 1/12 des primes contractuelles ayant une périodicité différente de la paie et à l'exclusion des gratifications aléatoires ou temporaires et des remboursements de frais.

Ingénieurs et cadres : rémunération moyenne des 12 derniers mois (ou si la période comporte une suspension du contrat pour maladie, rémunération moyenne des 12 derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement), à l'exclusion des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire.

Travailleurs à domicile : rémunération moyenne des 12 derniers mois.

Chômage partiel : lorsqu'un ouvrier en chômage partiel prend l'initiative de la rupture de son contrat alors qu'il ne bénéficie plus de l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel, versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

**10 Licenciement pour suppression d'emploi ■** Après 1 an d'ancienneté, indemnité forfaitaire égale à 1/4 de mois ; après 2 ans d'ancienneté, versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement (y compris la majoration prévue après 50 ans).

**11 Licenciement consécutif à une amélioration de la productivité ■** Pour les salariés licenciés et non reclassés (sauf ceux engagés récemment pour une durée limitée inférieure à 1 an précisée à l'embauche), versement soit de l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit d'une indemnité spéciale égale à 3 mois de la rémunération minimale garantie, selon le plus favorable pour le salarié.

### Section 4 Départ à la retraite

#### 12 Indemnités de départ à la retraite ■

##### 1° Cas de versement :

— mise à la retraite à 65 ans ;

**NDLR :** les dispositions de la CCN et un accord du 4-11-2003 étendu prévoient la possibilité d'une mise à la retraite entre 60 et 65 ans. Ces dispositions ne sont plus applicables depuis le 1-1-2010 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

— départ volontaire à la retraite à partir de 60 ans ;

— départ volontaire à la retraite avant 60 ans pour les salariés justifiant avoir commencé à travailler jeunes avec une longue carrière ou être travailleurs handicapés.

#### 2° Indemnité

Ouvrier et ETAM avec coeff. < 205 et travailleurs à domicile	
Ancienneté	Indemnité
≥ 5 ans	1/4 mois
≥ 10 ans	1/2 mois
≥ 15 ans	1 mois
≥ 20 ans	1,5 mois
≥ 25 ans	2 mois
≥ 30 ans	2,5 mois
≥ 35 ans	3,5 mois
≥ 40 ans	4 mois
ETAM avec coeff. ≥ 205	
Ancienneté	Indemnité
≥ 5 ans	1/2 mois
≥ 10 ans	1 mois
≥ 15 ans	2 mois
≥ 20 ans	2,5 mois
≥ 25 ans	3 mois
≥ 30 ans	3,5 mois
≥ 35 ans	4 mois
Ingénieur et cadre	
Ancienneté	Indemnité
≥ 5 ans	1/2 mois
≥ 10 ans	2 mois
≥ 15 ans	2,5 mois
≥ 20 ans	3 mois
≥ 25 ans	3,5 mois
≥ 30 ans	4 mois

En cas de mise à la retraite, versement de l'indemnité légale après 2 ans d'ancienneté, chaque fois que cette indemnité est plus favorable que l'indemnité conventionnelle ci-dessus, ce qui est toujours le cas pour les non-cadres (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).



Salariés partant en retraite après avoir adhéré à une convention de préretraite progressive : indemnité majorée de 50 % et calculée comme si le salarié avait travaillé à temps plein jusqu'à l'âge de son départ.

♦ Art. 77-O complété par avenant du 1-6-2004 étendu par arrêté du 14-2-2005, JO 24-2-2005, applicable à compter de sa signature ♦ Annexe II, art. 7 ♦ Annexe IV, art. 22 et art. 23 complété par avenant du 1-6-2004 étendu par arrêté du 14-2-2005, JO 24-2-2005, applicable à compter de sa signature ♦ Annexe V, art. 11 et art. 12 complété par avenant du 1-6-2004 étendu par arrêté du 14-2-2005, JO 24-2-2005, applicable à compter de sa signature ♦ Accord du 9-6-97 étendu par arrêté du 20-10-97, JO 30-10-97

**13 Base de calcul** ■ Identique à celle du licenciement (v. n° 9).

## Section 5 Congés et jours fériés

**14 Congés exceptionnels pour événements familiaux** ■ Congés à prendre le jour de l'événement ou le ou les jours précédant ou suivant immédiatement l'événement.

<b>Mariage</b>	salarié	4 jours (1)
	enfant	1 jour
<b>Décès</b>	conjoint, enfant	3 jours
	parents, beaux-parents	2 jours
	grands-parents, petits enfants dans le secteur moulinage-texturation	1 jour
	frère, sœur	1 jour

(1) Lorsque le salarié se marie pendant sa période de congés, prolongation de la durée de congés ou versement de l'indemnité correspondante, au choix de l'intéressé.

♦ Art. 65-G ♦ Accord Moulinage-texturation du 15-12-2006 étendu par arrêté du 10-12-2007, JO 18-12-2007, applicable à compter du 1-1-2007

**15 Congés payés supplémentaires pour ancienneté** ■ Après 6 mois au moins de travail effectif au 31 mai, attribution d'un congé supplémentaire s'ajoutant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés et pouvant être remplacé par une indemnité correspondante.

<b>Ancienneté</b>	> 10 ans	> 15 ans	> 20 ans
<b>Congé supplémentaire</b>	1 jour	2 jours	3 jours

♦ Art. 63-G et annexe IV, art. 29 modifiés par accord du 18-5-82 étendu par arrêté du 3-8-82, JO 24-8-82 ♦ Annexe V, art. 13

**16 Congés payés supplémentaires pour les travailleurs âgés** ■ Plus 2 jours de congés supplémentaires pour les salariés âgés d'au moins 60 ans et justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté et de 1 mois de travail effectif au 31 mai.

♦ Art. 63-I G

**17 Congés payés supplémentaires pour rappel d'un salaire en congés** ■ Pour les ETAM et les cadres, + 2 jours de congés supplémentaires et remboursement des frais de voyage occasionnés par le rappel du salarié en congés.

♦ Annexe IV, art. 29 modifié par accord du 18-5-82 étendu par arrêté du 3-8-82, JO 24-8-82 ♦ Annexe V, art. 13

**18 Jours fériés** ■

**1° Chômage** : paiement des jours fériés légaux chômés sous réserve pour les salariés d'être présents la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ce jour (sauf absence autorisée).

**2° Travail un jour férié**

a) *Convention collective* : majoration à déterminer à l'échelon régional.

b) *Départements des Vosges et de Meurthe-et-Moselle* : majoration de 50 % du taux normal du salaire (s'ajoutant aux majorations pour heures supplémentaires) en cas de travail exceptionnel un jour férié.

c) *Secteur moulinage-texturation* : majoration de 100 % du salaire horaire de base du salarié hors prime pour les heures de travail effectif effectuées pendant une période de 24 h.

♦ Art. 66-O et 76-O ♦ Avenant régional Vosges et Meurthe-et-Moselle du 26-10-65 étendu, art. 12 ♦ Accord Moulinage-texturation du 15-12-2006 étendu par arrêté du 10-12-2007, JO 18-12-2007, applicable à compter du 1-1-2007

**19 Dispositions spécifiques aux travailleurs à domicile** ■ Jours fériés et congés payés rémunérés par une indemnité mensuelle qui s'ajoute à la rémunération :

— montant de l'indemnité de congés payés : 10 % de la rémunération nette ;

— montant de l'indemnité des jours fériés : 3,2 % de la rémunération nette.

Congés pour événements familiaux : les travailleurs à domicile bénéficient de congés pour événements familiaux en cas de mariage du salarié (4 jours), mariage d'un enfant (1 jour), décès du conjoint ou d'un enfant (2 jours) et décès des parents (1 jour). Rémunération de ces jours à 16,6 % du salaire hebdomadaire moyen précédant l'événement.

♦ Annexe II, art. 4 et 4-1

**20 Compte épargne temps** ■ Bénéficiaires : salariés sous contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Alimentation du compte par :

— le report des congés conventionnels d'ancienneté et des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. En plus de ces 10 jours et pendant 6 ans au maximum, le salarié qui envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise peut reporter tout ou partie des congés légaux ;

— les repos compensateurs ; la conversion en temps de repos des primes de fin d'année, majorations pour travail du dimanche, de nuit, des jours fériés, des primes d'intéressement [formule de conversion : somme due/(salaire mensuel horaire mensuel contractuel)].

Utilisation du compte : financer la rémunération d'un congé d'une durée minimale de 2 mois sollicité au moins 3 mois à l'avance, d'un congé de fin de carrière, ou d'une réduction du temps de travail au cours d'une préretraite progressive.

♦ Accord du 8-4-97 étendu par arrêté du 7-1-98, JO 16-1-98

## Section 6 Durée du travail

**21 Dispositions générales et références** ■ Les dispositions concernant la durée du travail sont issues de la CC et d'accords de branche dont l'accord du 16-10-98 étendu par arrêté du 20-1-99, JO 22-1-99, et l'accord du 31-10-2001 étendu par arrêté du 10-4-2002, JO 23-4-2002, applicables à compter de la publication de leur arrêté d'extension au JO.

**22 Durée conventionnelle** ■ Réduction du temps de travail à 35 heures aux échéances légales par accord d'application directe dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée maximale hebdomadaire : 46 heures sur 26 semaines consécutives pour les ateliers ou services travaillant en équipe, portée à 47 heures pour les ateliers d'ennoblissement des textiles travaillant en équipe.

♦ Art. 67-I-G ♦ Accords du 16-10-98 et du 31-10-2001 étendus

**23 Aménagements du temps de travail** ■ Démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises (♦ Accord du 16-10-98 étendu) : il appartient à chaque entreprise 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 de la production.

RTT par attribution de jours de repos dans l'année (♦ *Accord du 31-10-2001 étendu*) : possibilité d'organiser la RTT sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année. La date de prise de ces jours doit, autant que possible, être programmée en début d'année. A défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres modalités, 30 % au moins des jours de repos sont pris au choix du salarié. En cas de modification des dates de repos, délai de prévenance de 7 jours calendaires. Rémunération lissée.

Modulation du temps de travail (♦ *Accord du 18-5-82 étendu par arrêté du 3-8-82, JO 24-8-82, rectificatif JO 5-9-82, modifié en dernier lieu par avenant du 16-10-98 étendu*) : mise en œuvre par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégués syndicaux, après consultation préalable du CE ou des DP.

<b>Horaire moyen</b>	Horaire hebdomadaire légal ou horaire collectif s'il est inférieur à l'horaire hebdomadaire légal
<b>Période de modulation</b>	Toute ou partie de l'année
<b>Délais de prévenance</b>	Modification de la programmation annuelle indicative : 1 semaine à l'avance, sauf force majeure
<b>Amplitudes</b>	44 h/semaine sur 12 semaines consécutives
<b>Contreparties</b>	– Heures effectuées dans la limite de 44 h et au-delà de la durée légale : majoration de salaire de 25 % (ou temps de repos équivalent) – Heures effectuées au-delà de 44 h : majoration de salaire de 25 % (50 % à partir de la 48 <sup>e</sup> h) ou temps de repos équivalent + majoration sous forme de repos d'au moins 10 % (20 % à partir de la 48 <sup>e</sup> h)
<b>Heures supplémentaires</b>	Voir n° 26
<b>Rémunération</b>	Lissage

**24 Équipes de suppléance** ■ Mise en place des équipes de suppléance subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Rémunération : majoration d'au moins 50 % par rapport à celle due pour une durée équivalente effectuée selon l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration doit assurer aux salariés, dont l'horaire effectif est d'au moins 24 heures par semaine, une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie correspondant au coefficient du poste occupé (v. n° 47).

**REMARQUE** : pour vérifier le respect de cette rémunération minimale, sont prises en compte les majorations pour travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

♦ *Accord du 18-5-82 étendu par arrêté du 3-8-82, JO 24-8-82, rectificatif JO 5-9-82, art. 8*

**25 Astreintes** ■ Bénéficiaires : salariés assurant l'entretien, la maintenance ou la sécurité, sauf ingénieurs et cadres dont la sujétion résultant de leur responsabilité globale est prise en compte dans l'appréciation de leur rémunération ou par attribution de congés supplémentaires.

Forme : soit, le salarié, pendant toute la durée de l'astreinte, doit pouvoir répondre personnellement à un appel éventuel, et le cas échéant intervenir ; soit, selon un programme établi, il doit appeler une permanence qui centralise les appels, afin de recevoir d'éventuelles instructions d'intervention.

Rémunération : rémunération du temps d'intervention (y compris les temps de déplacement) comme temps de travail effectif sur la base du salaire horaire individuel contractuel, majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention incluses (heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés). Possibilité de remplacer la rémunération par un temps de repos équivalent, avec l'accord du salarié.

♦ *Accord du 9-6-97 étendu par arrêté du 20-10-97, JO 30-10-97, applicable à compter de son extension*

**26 Heures supplémentaires** ■

**1° Contingent**

Hors modulation : 190 heures.

En cas de modulation : 130 heures porté à 150 heures pour les personnels relevant des activités « Teinture-apprêts-impression ».

**2° Paiement** : application des majorations légales avec minimum de 25 % à compter de la 91<sup>e</sup> heure supplémentaire.

**3° Repos compensateur de remplacement** : possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut de délégués syndicaux, à l'absence d'opposition du CE ou des DP. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le remplacement peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié.

**4° Repos compensateur légal** : à prendre dans un délai maximum de 6 mois.

♦ *Accord du 16-10-98 étendu modifié par accord du 12-5-2005 étendu par arrêté du 3-10-2005, JO 13-10-2005, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au JO ♦ Accord du 3-3-2000 étendu par arrêté du 22-6-2000, JO 13-7-2000 ♦ Accord du 31-10-2001 étendu*

## 27 Travail de nuit ■

**1° Majorations**

**a) Convention collective** : majoration à déterminer à l'échelon régional.

**b) Départements des Vosges et de Meurthe-et-Moselle** : majoration de 30 % du taux normal du salaire (s'ajoutant aux majorations pour heures supplémentaires) en cas de travail exceptionnel de nuit ou en cas de travail en équipe de nuit.

**c) Secteur moulinage-texturation** : majoration de 25 % sur le salaire horaire de base du salarié hors prime pour le travail en équipe de nuit (horaire encadrant minuit).

**2° Repos supplémentaire** : les ouvriers et AM travaillant en équipes de nuit non alternantes (v. remarque ci-après) bénéficient, 1 fois par an, d'une nuit de repos supplémentaire donnée collectivement à l'occasion d'un jour férié, de telle sorte que la nuit qui précède et la nuit qui suit ce jour sont chômées.

En cas de travail en équipe de nuit alternante (v. remarque ci-après) ne permettant pas aux ouvriers et AM de bénéficier de la nuit de repos supplémentaire liée à un jour férié, les salariés travaillant la nuit en équipe alternante (v. remarque ci-après) depuis au moins 3 mois continus (v. remarque ci-après) bénéficient chaque année d'un repos supplémentaire soit de jour, soit de nuit à une date fixée en accord avec l'employeur.

**REMARQUE** : est considérée comme équipe de nuit alternante celle où chaque salarié est affecté par rotation (suivant un rythme maximum de 5 semaines par poste) à un poste de nuit et à un poste de jour.

Entre en compte dans la durée de 3 mois continus celle pendant laquelle les salariés auraient antérieurement travaillé la nuit en équipes fixes.

**3° Passage définitif dans un poste de jour** : en cas de mutation définitive dans un poste de jour équivalent à l'initiative de l'employeur, versement aux salariés travaillant en équipes de nuit (alternantes ou non alternantes) d'une indemnité de perte de salaire égale à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée en fonction du salaire effectif antérieur (incluant les suppléments de salaire liés au travail de nuit) et celle calculée en fonction du salaire effectif du poste de travail de jour. L'ancienneté à prendre en considération pour calculer l'indemnité est celle du temps passé dans la dernière période continue en équipes de nuit (alternantes ou non alternantes) précédant la mutation.

♦ *Art. 76-O ♦ Annexe V, art. 6 ♦ Avenant régional Vosges et Meurthe-et-Moselle du 26-10-65 étendu, art. 11 et 12 ♦ Accord Moulinage-texturation du 15-12-2006 étendu par arrêté du 10-12-2007, JO 18-12-2007, applicable à compter du 1-1-2007*

## 28 Travail du dimanche ■

**1° Convention collective** : majoration à déterminer à l'échelon régional.

**2° Départements des Vosges et de Meurthe-et-Moselle** : majoration de 50 % du taux normal du salaire (s'ajoutant aux majorations pour heures supplémentaires) en cas de travail exceptionnel le dimanche.

**3° Secteur moulinage-texturation :** majoration de 100 % du salaire horaire de base du salarié hors prime pour les heures de travail effectif effectuées pendant une période de 24 h.

♦ Art. 76-O ♦ Avenant régional Vosges et Meurthe-et-Moselle du 26-10-65 étendu, art. 12 ♦ Accord Moulinage-texturation du 15-12-2006 étendu par arrêté du 10-12-2007, JO 18-12-2007, applicable à compter du 1-1-2007

## 29 Personnel d'encadrement ■

**1° Forfait avec référence à un horaire précis :** le personnel d'encadrement dont l'horaire forfaitaire est supérieur à la durée légale doit bénéficier prioritairement de journées ou de demi-journées de repos supplémentaires. Ainsi, un salarié continuant à travailler sur la base d'un horaire forfaitaire de 39 heures bénéficie au moins de 5 jours ou de 10 demi-journées de repos supplémentaires par an. Ces repos supplémentaires peuvent être remplacés par un abondement au CET ou par tout autre avantage équivalent.

**2° Forfait sans référence à un horaire précis :** forfait réservé aux seuls ingénieurs et cadres dont l'activité permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et la répartition de leur temps de travail (cadres de direction, cadres commerciaux...). Cette formule de forfait ouvre droit aux mêmes garanties que celles accordées aux salariés soumis à un régime de forfait avec référence à un horaire précis, soit 5 jours au moins de repos supplémentaires par an, un abondement au CET ou tout autre avantage équivalent.

♦ Accord du 16-10-98 étendu

## Section 7 Maladie, maternité, accident du travail

### 30 Maladie, accident du travail ■

#### 1° Indemnisation (par année)

##### a) Ouvriers

Délai de carence en cas de maladie et d'accident non professionnels : 24 heures. Délai supprimé en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à suppression du délai de carence de la SS. Délai réduit de moitié dans les 4 cas suivants : pas d'absence pour maladie ou accident non professionnels au cours des 12 derniers mois, maladie d'une durée continue au moins égale à 60 jours, hospitalisation, accident de trajet.

Durée et montant de l'indemnisation :

Ancienneté (au 1 <sup>er</sup> jour d'absence)	Maintien du salaire net ° [IJSS + RP (part patronale)]	
	Maladie et accident non professionnels (1)	Accident du travail et maladie professionnelle (2)
1 à 2 ans (3)	1 mois à 100 % + 1 mois à 75 % (4)	2 mois à 100 %
2 à 6 ans	2 mois à 100 % + 2 mois à 75 % (4)	4 mois à 100 %
> 6 ans	2,5 mois à 100 % + 2,5 mois à 75 % (4)	5 mois à 100 %
> 10 ans	3 mois à 100 % + 3 mois à 75 % (4)	6 mois à 100 %
> 20 ans	4 mois à 100 % + 4 mois à 75 % (4)	8 mois à 100 %

(1) Incluant accident de trajet et rechute de maladie professionnelle ou accident de travail contractée ou survenue dans une autre entreprise.  
 (2) Les durées d'indemnisation pour accident du travail et maladie professionnelle s'ajoutent aux durées d'indemnisation pour maladie.  
 (3) Condition d'ancienneté de 1 an réduite à 6 mois pour les salariés embauchés à la suite d'un licenciement collectif d'une autre entreprise ressortissant de la CCN à condition qu'ils aient eu, dans l'entreprise qui les a licenciés, l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnisation et qu'ils soient reclassés dans la nouvelle entreprise avant l'expiration d'un délai de 8 mois.  
 (4) Période de prolongation d'indemnisation à 75 % accordée seulement dans le cas d'une seule absence continue dépassant les durées d'indemnisation à 100 % sur une période annuelle. Est assimilée à la maladie continue, la rechute intervenue moins de 1 mois après la fin d'une 1<sup>re</sup> maladie, ainsi que l'absence pour maladie interrompue par un congé maternité.

**b) ETAM :** même indemnisation que les ouvriers mais sans délai de carence et sans précision quant au maintien du salaire brut ou net.

#### c) Cadres

Durée et montant de l'indemnisation fixés comme suit (absence de délai de carence).

	Ancienneté	Maintien du salaire – (IJSS + RP)
<b>Maladie et accident de trajet</b>	1 an (1)	1 mois à 100 % + 1 mois à 75 %
	2 ans	3 mois à 100 % + 1 mois par période de 5 ans d'ancienneté (maximum : 6 mois) + 3 mois à 75 % + 1 mois par période de 5 ans d'ancienneté (maximum : 6 mois)
<b>AT</b>	2 ans	1 an à 100 % + 1 an à 75 %
<b>MP (2)</b>	—	1 an à 100 % + 1 an à 75 %

(1) Condition d'ancienneté de 1 an réduite à 6 mois pour les salariés embauchés à la suite d'un licenciement collectif d'une autre entreprise ressortissant de la CCN à condition qu'ils aient eu, dans l'entreprise qui les a licenciés, l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnisation et qu'ils soient reclassés dans la nouvelle entreprise avant l'expiration d'un délai de 8 mois.  
 (2) Contractée dans l'entreprise.

#### 2° Garantie d'emploi en cas de maladie (pour tous les salariés).

Ancienneté	Garanties d'emploi
< 5 ans	6 mois
5 à 10 ans	8 mois
10 à 15 ans	10 mois
> 15 ans	1 an

En cas d'absences discontinues, la durée totale de ces absences s'apprécie dans le cadre d'une période égale au double de la durée de la suspension et décomptée du début de la 1<sup>re</sup> absence, soit :

Ancienneté	Garanties d'emploi
< 5 ans	6 mois sur une période de 12 mois
5 à 10 ans	8 mois sur une période de 16 mois
10 à 15 ans	10 mois sur une période de 20 mois
> 15 ans	12 mois sur une période de 24 mois

A l'expiration de ces périodes, possibilité de licenciement avec versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou, en cas d'invalidité permanente, de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite à 65 ans et départ volontaire à partir de 60 ans (pour le montant de ces indemnités, v. nos 8 et 12). Possibilité d'imputer les indemnités versées pendant la période de suspension sur l'indemnité de licenciement pour la partie excédant l'indemnité légale sans que l'indemnité conventionnelle puisse être réduite de plus de moitié.

#### 3° Maladie et congés payés : sont assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés :

— à condition d'avoir travaillé au moins 1 mois pendant la période de référence et d'avoir repris le travail avant le congé principal : les absences pour maladie indemnisées (à 100 % ou à 75 %) ; pour les maladies d'une durée continue comprise entre 2 mois et les durées de garantie d'emploi (v. ci-avant), les périodes non indemnisées sont prises en compte pour moitié, quelle que soit l'ancienneté ;

— les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 2 ans.

♦ Art. 6-G modifié par avenant du 4-2-2009 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009, art. 48-G, art. 48-1-O modifié par avenant du 15-12-2008 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009, art. 58-O et 59-G ♦ Annexe IV, art. 14 modifié par avenant du 15-12-2008 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009 et art. 19 ♦ Annexe V, art. 10 et art. 14 modifié par avenant du 15-12-2008 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009

## 31 Maternité ■

## 1° Indemnisation pendant le congé de maternité

Catégorie	Ancienneté (1)	Indemnisation
Ouvrières et ETAM	1 an	Pendant congé maternité : 90 % du salaire brut ≥ plafond SS
Cadres	1 an	3 premiers mois : 90 % salaire brut ≥ plafond SS 3 mois suivants : 75 % salaire brut
	2 ans	Indemnisation maladie : voir n° 30

(1) Condition d'ancienneté réduite pour les salariés embauchés à la suite d'un licenciement collectif d'une autre entreprise ressortissant de la CCN : voir n° 30.

**2° Réduction d'horaire :** crédit de 40 heures d'absences rémunérées pendant la grossesse (à raison de 10 heures maximum par mois) à prendre sous une forme à préciser en accord avec la salariée (réduction de l'horaire journalier, heures groupées en journées, demi-journées, aménagement des heures d'entrée et de sortie...).

**3° Rémunération au rendement :** à partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes rémunérées au rendement sont, sur leur demande, rémunérées au temps, soit dans le même poste, soit dans un poste équivalent. Leur rémunération ne pourra être inférieure à 100 % de leur rémunération moyenne des 6 mois précédents.

♦ Art. 48-2-O modifié par avenant du 4-2-2009 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009 et art. 68-G ♦ Annexe IV, art. 14 modifié par avenant du 4-2-2009 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009 ♦ Annexe V, art. 14-1 modifié par avenant du 4-2-2009 étendu par arrêté du 18-12-2009, JO 26-12-2009

## Section 8 Retraite complémentaire

♦ Art. 77-1-O ♦ Annexe II, art. 8 ♦ Annexe IV, art. 25  
♦ Annexe V, art. 12-1 ♦ Accord du 18-3-59 modifié étendu  
♦ Avenant du 2-4-58 modifié étendu ♦ Avenant du 21-6-66 étendu ♦ Avenant du 9-12-66 non étendu

**32 Dispositions générales ■** Ouvriers, ETAM, travailleurs à domicile et cadres : taux prévus par la CC inférieurs à ceux fixés par l'ARRCO et l'AGIRC (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

## Section 9 Régime de prévoyance

## 33 Territoire national ■

**1° Bénéficiaires :** ensemble des salariés non cadres ne bénéficiant pas de la cotisation de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 et ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

**2° Organisme assureur recommandé :** Médéric Prévoyance.

**3° Cotisation minimale** égale à 0,70 % du salaire brut (tranches A et B) et répartie 50 % employeur et 50 % salarié.

REMARQUE : pour les entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance au 1-4-2011, cette cotisation minimale obligatoire s'impute sur leur contrat.

**4° Prestations :** non précisées.

♦ Accord du 13-4-2010 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011, applicable à compter du 1-4-2011 (1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

## 34 Région de la Lorraine ■

## 1° Champ d'application

Ensemble des entreprises de Lorraine relevant du champ d'application professionnel de la CCN (v. n° 1) ainsi que les établissements textiles des départements des Vosges et de Meurthe-et-

Moselle (filatures, tissages, retorderies et divers) et usines de blanchiment, teintures et apprêts annexées à ces établissements à l'exclusion des établissements textiles entrant dans le champ d'application de la CC du 10-10-36 visant les industries de Nancy et communes limitrophes (filature de laine cardée et mixte-vigogne, fabrication de tissus laine cardée, draperie et feutre tissé).

## 2° Bénéficiaires

Salariés ne bénéficiant pas du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la CCN du 14-3-47.

## 3° Institution

La CIPREV est désignée jusqu'au 30-6-2014. Les entreprises ayant déjà souscrit un régime équivalent auprès d'un autre organisme doivent adapter leur contrat.

## 4° Cotisation

La cotisation au régime est fixée à 0,70 % du salaire pris en considération pour la détermination de l'assiette des cotisations URSSAF (tranches A et B). Elle est répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié.

Garantie	Taux global	Part employeur	Part salarié
Décès	0,26 %	0,13 %	0,13 %
Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %	—
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	—	0,22 %
Invalidité	0,21 %	0,21 %	—
<b>Total</b>	<b>0,70 %</b>	<b>0,35 %</b>	<b>0,35 %</b>

## 5° Prestations

## a) Décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

Calculé en pourcentage du salaire annuel brut [même assiette que la cotisation (v. ci-avant)], le montant du capital décès est fixé comme suit.

Situation de famille	Montant (1)
Célibataire, veuf, divorcé	100 %
Marié, lié par un PACS	130 %
Toute situation avec 1 enfant à charge	160 %
Majoration par enfant supplémentaire	30 %

(1) En pourcentage des tranches A et B.

Garantie double effet : en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint survivant, versement d'un 2<sup>e</sup> capital décès aux enfants à charge.

Perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie) : capital décès versé par anticipation.

**b) Frais d'obsèques :** en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, versement d'une prestation égale à 100 % du plafond mensuel de la SS (limitée aux frais réels pour un enfant de moins de 12 ans).

**c) Incapacité temporaire de travail :** en relais des obligations patronales de maintien de salaire (v. n° 30) ou à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, versement de 85 % du salaire net, sous déduction des IJSS.

**d) Invalidité :** versement, sous déduction des IJSS, d'une rente exprimée en % du salaire net.

Incapacité/incapacité permanente	Montant
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie ou incapacité permanente comprise entre 33 % et 65 %	51 %
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 %	85 %

♦ Accord régional du 18-12-2008 étendu par arrêté du 13-7-2009, JO 21-7-2009, applicable à compter du 1-7-2009 modifié par avenant du 29-6-2010 étendu par arrêté du 14-3-2011, JO 30-3-2011, applicable à compter du 1-4-2011 (1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)



**35 Tissages de soieries du Sud-Est ■****1° Champ d'application**

a) *Champ d'application professionnel* par référence à la nomenclature INSEE de 2008 :

13.20 Z : Tissage ;

13.96 Z : Fabrication d'autres textiles techniques et industriels ;

13.99 Z : Fabrication d'autres textiles n.c.a. ;

14.19 Z : Fabrication d'autres vêtements et accessoires.

**b) Champ d'application territorial**

Sont visés les départements suivants : Ain, Ardèche, Drôme, Gard, Haute-Loire, Haute-Savoie, Isère, Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Saône-et-Loire, Savoie et Vaucluse.

**REMARQUE :** le régime de prévoyance s'applique à l'ensemble des entreprises et/ou établissements situés dans ces départements, quelle que soit la localisation géographique du siège.

**2° Bénéficiaires :** ouvriers et ETAM, sans condition d'ancienneté à l'exclusion des VRP et des travailleurs à domicile.

**3° Institution :** APICIL Prévoyance. Désignation reconduite pour 3 ans maximum à compter du 1-1-2010.

**REMARQUE :** les entreprises ayant déjà souscrit à la date de la signature de l'accord du 22-12-2006 un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme, peuvent [soit le mettre en conformité dans un délai de 3 mois à compter de la date d'application de l'accord dans l'entreprise (disposition exclue de l'extension ♦ *Arrêté du 10-1-2011*)], soit le maintenir sous réserve que les garanties soient plus favorables (garantie par garantie).

**4° Cotisation :** 1,91 % du salaire brut annuel limité à la tranche A et B dont 73 % à la charge de l'employeur et 27 % à la charge du salarié.

	Cotisation globale	Employeur	Salarié
Décès	0,35 %	0,26 %	0,09 %
Complémentaire santé	1,56 %	1,14 %	0,42 %

**REMARQUE :** le régime de prévoyance fixe également le montant des cotisations des régimes optionnels facultatifs (non repris ici).

**5° Prestations**

**REMARQUE :** le régime prévoit également des garanties optionnelles facultatives (non analysées) en cas d'incapacité, d'invalidité et en matière de complémentaire santé.

**a) Décès ou invalidité absolue et définitive :**

— décès par suite de maladie : capital décès en % du salaire annuel brut.

Situation de famille	Montant
Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans enfant à charge	100 %
Célibataire, veuf, divorcé, séparé, avec 1 enfant à charge, marié ou titulaire d'un PACS, sans enfant à charge	150 %
Marié ou titulaire d'un PACS avec 1 enfant à charge	180 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge	30 %

— décès par suite d'accident : capital supplémentaire égal à 100 % du salaire annuel brut ;

— obsèques : 10 % du plafond mensuel de SS ;

— invalidité absolue et définitive par suite de maladie ou d'accident : capital décès par suite de maladie versé par anticipation complété par versement anticipé du capital décès accidentel en cas d'IAD par suite d'un accident.

**b) Longue maladie :**

— après 7 mois d'arrêt de travail continu : capital de 6,5 % du plafond mensuel de la SS ;

— après 12 mois d'arrêt de travail continu : capital de 6,5 % du plafond mensuel de la SS.

**c) Complémentaire santé :** remboursement total ou partiel des dépenses de santé en complément de celles de la SS (hospitalisation, soins médicaux, dentaire et optique, cures thermales, allocation maternité).

♦ *Accord du 14-12-2009 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 20-1-2011, applicable à compter du 1-1-2010 pour les adhérents et à compter du 1-2-2011 (1<sup>er</sup> jour du mois civil*

*suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les autres*

**Section 10 Classification**

**36 Ouvriers et ETAM ■** Brochure spéciale du JO n° 3106 II (385 pages non analysées ici).

**37 Ingénieurs et cadres ■**

Classification	Coefficient
<b>Position A : ingénieurs et cadres débutants</b>	
— Période d'essai et 1 <sup>re</sup> année	300
— 2 <sup>e</sup> année	330
— 3 <sup>e</sup> année	360
<b>Position B : ingénieurs et cadres confirmés (1)</b>	400 à 650
<b>Positions supérieures (2)</b>	Minimum 800

(1) Pour les ingénieurs et cadres exerçant de façon constante un commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres, coefficient de fonction au moins égal au coefficient du collaborateur le mieux classé, travaillant sous leurs ordres, plus majoration de 10 %.

(2) Rémunération minimum garantie : celle du collaborateur le plus élevé placé sous les ordres de l'intéressé, majorée de 10 %.

♦ *Annexe IV, art. 9*

**Section 11 Salaires, primes et indemnités**

**38 Travail un jour férié, du dimanche et de nuit ■** Voir n°s 18, 27 et 28.

**39 Prime de panier de nuit dans le secteur moulage-texturation ■** En cas de travail en équipe de nuit (horaire encadrant minuit) de 6 heures continues au moins : remboursement de frais professionnels nommé prime de panier de nuit d'une valeur fixée par l'ACOSS chaque année (valeur limite forfaitaire d'exonération au titre des frais de repas ; 5,30 € pour l'année 2006).

♦ *Accord Moulage-texturation du 15-12-2006 étendu par arrêté du 10-12-2007, JO 18-12-2007, applicable à compter du 1-1-2007*

**40 Déclassement d'un salarié ■****1° Déclassement pour raison économique, conjoncturelle ou structurelle**

Ouvriers et ETAM : à partir de 6 mois d'ancienneté, rémunération du nouveau poste égale au salaire horaire effectif antérieur (calculé en cas de rémunération au rendement sur la base de la moyenne des 3 derniers mois), à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions spéciales de travail.

ETAM uniquement : si le déclassement fait passer l'ETAM dans une catégorie dans laquelle l'indemnité de licenciement est calculée sur une base moins avantageuse, l'indemnité, en cas de licenciement ultérieur, est calculée au prorata du temps de présence avant et après le déclassement.

Cadres : maintien du salaire antérieur pendant les durées suivantes :

Ancienneté au jour de la mutation	Durée du maintien intégral du salaire
< 5 ans	3 mois
5 à 10 ans	4 mois
≥ 10 ans	5 mois

Si le déclassement entraîne une réduction de salaire d'au moins 5 % et si le cadre compte au moins 1 an d'ancienneté, versement après les périodes de maintien intégral du salaire et pendant les 8 mois suivants d'une indemnité temporaire dégressive égale en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> mois	3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> mois	5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> mois	7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> mois
80 %	60 %	40 %	20 %

A l'expiration de ces délais et, sauf en cas de conclusion d'une convention avec le FNE, le cadre recevra une indemnité différen-

tielle de déclassement calculée comme en cas de déclassement pour raisons personnelles (v. ci-après).

**2° Déclassement pour raisons personnelles :** pour tous les salariés, maintien du salaire antérieur (calculé en cas de rémunération au rendement sur la base de la moyenne des 3 derniers mois), à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions de travail pendant 3 mois. Après 3 mois, lors de la réduction du salaire effectif, le salarié qui remplit les conditions pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de licenciement reçoit une indemnité de déclassement égale à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire de l'ancien poste et l'indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire du nouveau poste. En cas de licenciement ultérieur, indemnité de licenciement calculée sur l'ancienneté totale, sur la base du dernier salaire.

**3° Cas particulier des salariés âgés :** en cas de déclassement pour raisons personnelles ou économiques, les salariés âgés de plus de 55 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté bénéficient du maintien des avantages conventionnels antérieurs et d'une rémunération au moins égale au salaire effectif antérieur, à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions spéciales de travail.

**4° Dispositions spécifiques aux départements des Vosges et de Meurthe-et-Moselle :** en cas de déclassement imposé par la déficience physique du salarié ayant plus de 20 ans d'ancienneté, maintien du salaire antérieur pendant 3 mois. Durée du maintien du salaire antérieur portée à 4 mois pour les salariés âgés de plus de 60 ans, ayant plus de 20 ans d'ancienneté et reconnus incapables de conduire un nombre normal de machines.

♦ Art. 52-1-O ♦ Annexe IV, art. 21 ♦ Annexe V, art. 10-1  
♦ Avenant régional du 26-10-65 étendu, art. 8

#### 41 Changement de résidence ■ Dispositions applicables aux ETAM et aux cadres.

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par le salarié, remboursement des frais de déménagement et de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge).

En cas de licenciement dans un délai maximum de 5 ans après un changement de résidence pour les besoins du service, remboursement, pour le salarié et sa famille des frais de retour et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au lieu où il est amené à résider, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois suivant la fin du préavis. En cas de décès du salarié, mêmes règles de remboursement au bénéfice des membres de sa famille à condition que le déménagement ait lieu dans le délai de 1 an.

♦ Annexe IV, art. 26 et 27 ♦ Annexe V, art. 17

#### 42 Salaires des jeunes ■ Sauf rendement équivalent à celui de l'adulte, abattement sur la rémunération minimum garantie des adultes de 10 % pour les jeunes âgés de moins de 17 ans et de 5 % pour ceux âgés de 17 à 18 ans.

♦ Art. 75-G

#### 43 Majoration de la rémunération pour responsabilité d'une double ou d'une triple équipe ■ Pour les ETAM et cadres, appointements effectifs au moins égaux à la rémunération

minimum garantie du poste majorée de 25 % en cas de responsabilité sur 2 équipes, de 35 % en cas de responsabilité sur 3 équipes.

♦ Annexe IV, art. 6 ♦ Annexe V, art. 4

#### 44 Majorations de la rémunération des ETAM ■ Employés et techniciens assurant, en plus de leurs fonctions, la répartition, la coordination et la centralisation des travaux d'un groupe de techniciens ou d'employés, plus les liaisons avec les groupes voisins : majoration de 10 à 20 points selon l'importance et la constitution de leur groupe.

Majoration de points pour langue étrangère des ETAM (autres que les interprètes qualifiés) :

Nombre de langues	Traduction correcte dans les deux sens et dactylographie		Conversation, dictée, rédaction, traduction et sténographie
	Travail occasionnel	Travail courant	Travail courant
1	10 points	20 points	30 points
2	20 points	30 points	50 points
3	30 points	40 points	70 points

♦ Annexe V, art. 4

#### 45 Suppléments de valeur personnelle des ETAM et cadres ■ Suppléments de valeur personnelle en fonction notamment des services rendus, initiative et expérience acquise dans la fonction, extension de responsabilités.

ETAM : la moyenne des salaires effectifs des employés, d'une part, et des AM d'autre part, doit être supérieure de 10 % à la moyenne respective des rémunérations minima garanties des mêmes collaborateurs, chaque catégorie devant comporter au moins 5 personnes. Si la catégorie comporte moins de 5 personnes, calcul en fonction de la rémunération de l'ensemble des ETAM à condition que leur nombre total soit au moins égal à 4.

Cadres : rémunération individuelle doit dépasser de 4 % au moins la rémunération minimum garantie après 3 ans d'exercice de la fonction dans la même entreprise.

♦ Annexe IV, art. 5 ♦ Annexe V, art. 5

#### 46 Dispositions spécifiques aux départements des Vosges et de Meurthe-et-Moselle ■ Arrêts de travail individuels ou collectifs : en cas d'arrêts de travail (individuels ou collectifs) pour des causes indépendantes de la volonté des ouvriers (manque de courant, accident au matériel, manque de matière première, arrêts dépassant en nombre et durée les arrêts normaux inévitables dans l'exploitation des usines), versement aux ouvriers d'une indemnité égale à 85 % du salaire horaire moyen des 2 derniers mois pour les arrêts de plus de 1 heure par semaine pour les arrêts collectifs et de plus de 2 heures par quinzaine pour les arrêts individuels.

Prime de panier en cas de travail en équipe : indemnité journalière fixée à 1,20 F.

♦ Avenant régional du 26-10-65 étendu, art. 10, 13 et 14

#### 47 Rémunérations minimales garanties mensuelles (base 152,25 h/mois) ■

##### 1° Ouvriers

Coeff.	1-10-2005 (1)	1-12-2006 (2)	1-12-2007 (3)	1-11-2008 (4)	1-11-2009 (5)	1-10-2010 (6)
120	1 223 €	1 259 €	1 285 €	1 326 €	1 343 €	1 359 €
125	1 223 €	1 259 €	1 285 €	1 326 €	1 343 €	1 359 €
131	1 226 €	1 262 €	1 289 €	1 330 €	1 347 €	1 363 €
138	1 226 €	1 262 €	1 289 €	1 330 €	1 347 €	1 363 €
145	1 232 €	1 268 €	1 295 €	1 336 €	1 353 €	1 369 €
152	1 232 €	1 268 €	1 295 €	1 336 €	1 353 €	1 369 €
160	1 240 €	1 275 €	1 302 €	1 343 €	1 360 €	1 376 €
170	1 240 €	1 275 €	1 302 €	1 343 €	1 360 €	1 376 €
180	1 245 €	1 280 €	1 307 €	1 349 €	1 367 €	1 383 €

Coeff.	1-10-2005 (1)	1-12-2006 (2)	1-12-2007 (3)	1-11-2008 (4)	1-11-2009 (5)	1-10-2010 (6)
190	1 250 €	1 280 €	1 307 €	1 349 €	1 367 €	1 383 €
200	1 255 €	1 290 €	1 317 €	1 359 €	1 377 €	1 394 €
210	1 265 €	1 295 €	1 322 €	1 364 €	1 382 €	1 399 €
220	1 275 €	1 300 €	1 327 €	1 369 €	1 387 €	1 404 €

(1) Au 22-12-2005 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 40 du 26-9-2005 étendu par arrêté du 9-12-2005, JO 21-12-2005).

(2) Au 25-3-2007 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 41 du 20-11-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(3) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 42 du 3-12-2007 étendu par arrêté du 20-3-2008, JO 28-3-2008). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(4) Au 12-2-2009 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 43 du 20-10-2008 étendu par arrêté du 2-2-2009, JO 11-2-2009). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(5) Au 13-6-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 44 du 5-10-2009 étendu par arrêté du 4-6-2010, JO 12-6-2010). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(6) Au 23-2-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 45 du 22-9-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

Travail au rendement : la moyenne horaire des rémunérations par poste devra dépasser de 1,25 F/heure (0,19 €/heure : ♦ Avenants n° 39 du 6-10-2003, n° 40 du 26-9-2005, n° 41 du 20-11-2006, n° 42 du 3-12-2007, n° 43 du 20-10-2008, n° 44 du 5-10-2010 et n° 45 du 22-9-2010 étendus) les rémunérations minimales garanties ramenées à leur taux horaire.

## 2° Employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés

Coeff.	1-10-2005 (1)	1-12-2006 (2)	1-12-2007 (3)	1-11-2008 (4)	1-11-2009 (5)	1-10-2010 (6)
120	1 223 €	1 259 €	1 285 €	1 326 €	1 343 €	1 359 €
121 à 125	1 223 €	1 259 €	1 285 €	1 326 €	1 343 €	1 359 €
126 à 130	1 225 €	1 261 €	1 287 €	1 328 €	1 345 €	1 361 €
131 à 135	1 226 €	1 262 €	1 289 €	1 330 €	1 347 €	1 363 €
136 à 140	1 226 €	1 262 €	1 289 €	1 330 €	1 347 €	1 363 €
141 à 145	1 232 €	1 268 €	1 295 €	1 336 €	1 353 €	1 369 €
146 à 150	1 232 €	1 268 €	1 295 €	1 336 €	1 353 €	1 369 €
151 à 155	1 232 €	1 268 €	1 295 €	1 336 €	1 353 €	1 369 €
156 à 160	1 240 €	1 275 €	1 302 €	1 343 €	1 360 €	1 376 €
161 à 165	1 240 €	1 275 €	1 302 €	1 343 €	1 360 €	1 376 €
166 à 170	1 240 €	1 275 €	1 302 €	1 343 €	1 360 €	1 376 €
171 à 175	1 243 €	1 278 €	1 305 €	1 346 €	1 363 €	1 379 €
176 à 180	1 245 €	1 280 €	1 307 €	1 349 €	1 367 €	1 383 €
181 à 185	1 248 €	1 280 €	1 307 €	1 349 €	1 367 €	1 383 €
186 à 190	1 250 €	1 280 €	1 307 €	1 349 €	1 367 €	1 383 €
191 à 195	1 253 €	1 285 €	1 312 €	1 354 €	1 372 €	1 388 €
196 à 200	1 255 €	1 290 €	1 317 €	1 359 €	1 377 €	1 394 €
201 à 205	1 260 €	1 293 €	1 320 €	1 362 €	1 380 €	1 397 €
206 à 210	1 265 €	1 295 €	1 322 €	1 364 €	1 382 €	1 399 €
211 à 215	1 270 €	1 298 €	1 325 €	1 367 €	1 385 €	1 402 €
216 à 220	1 275 €	1 300 €	1 327 €	1 369 €	1 387 €	1 404 €
221 à 225	1 282 €	1 306 €	1 333 €	1 375 €	1 390 €	1 407 €
226 à 230	1 290 €	1 315 €	1 343 €	1 385 €	1 396 €	1 413 €
231 à 235	1 297 €	1 322 €	1 350 €	1 392 €	1 403 €	1 420 €
236 à 240	1 305 €	1 330 €	1 358 €	1 400 €	1 411 €	1 428 €
241 à 245	1 315 €	1 340 €	1 368 €	1 410 €	1 421 €	1 438 €
246 à 250	1 330 €	1 355 €	1 383 €	1 425 €	1 436 €	1 453 €
251 à 255	1 350 €	1 376 €	1 405 €	1 447 €	1 459 €	1 477 €
256 à 260	1 370 €	1 396 €	1 425 €	1 467 €	1 479 €	1 497 €
261 à 265	1 390 €	1 416 €	1 446 €	1 488 €	1 500 €	1 518 €
266 à 270	1 410 €	1 437 €	1 467 €	1 509 €	1 521 €	1 539 €
271 à 275	1 430 €	1 457 €	1 488 €	1 530 €	1 542 €	1 561 €
276 à 280	1 450 €	1 478 €	1 509 €	1 551 €	1 563 €	1 582 €
281 à 285	1 470 €	1 498 €	1 529 €	1 571 €	1 584 €	1 603 €
286 à 290	1 490 €	1 518 €	1 550 €	1 592 €	1 605 €	1 624 €
291 à 295	1 515 €	1 544 €	1 576 €	1 618 €	1 631 €	1 651 €
296 à 300	1 535 €	1 564 €	1 597 €	1 639 €	1 652 €	1 672 €
301 à 305	1 555 €	1 585 €	1 618 €	1 660 €	1 673 €	1 693 €
306 à 310	1 575 €	1 605 €	1 639 €	1 681 €	1 694 €	1 714 €
311 à 315	1 595 €	1 625 €	1 659 €	1 701 €	1 715 €	1 736 €
316 à 320	1 615 €	1 646 €	1 681 €	1 723 €	1 737 €	1 758 €
321 à 325	1 635 €	1 666 €	1 701 €	1 744 €	1 758 €	1 779 €

Coeff.	1-10-2005 (1)	1-12-2006 (2)	1-12-2007 (3)	1-11-2008 (4)	1-11-2009 (5)	1-10-2010 (6)
326 à 330	1 655 €	1 686 €	1 721 €	1 764 €	1 778 €	1 799 €
331 à 335	1 675 €	1 707 €	1 743 €	1 787 €	1 801 €	1 823 €
336 à 340	1 695 €	1 727 €	1 763 €	1 807 €	1 821 €	1 843 €
341 à 345	1 715 €	1 748 €	1 785 €	1 830 €	1 845 €	1 867 €
346 à 350	1 735 €	1 768 €	1 805 €	1 850 €	1 865 €	1 887 €
351 à 355	1 755 €	1 788 €	1 826 €	1 872 €	1 887 €	1 910 €
356 à 360	1 775 €	1 809 €	1 847 €	1 893 €	1 908 €	1 931 €

(1) Au 22-12-2005 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 40 du 26-9-2005 étendu par arrêté du 9-12-2005, JO 21-12-2005).

(2) Au 25-3-2007 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 41 du 20-11-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(3) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 42 du 3-12-2007 étendu par arrêté du 20-3-2008, JO 28-3-2008). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(4) Au 12-2-2009 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 43 du 20-10-2008 étendu par arrêté du 2-2-2009, JO 11-2-2009). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(5) Au 13-6-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 44 du 5-10-2009 étendu par arrêté du 4-6-2010, JO 12-6-2010). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(6) Au 23-2-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 45 du 22-9-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

### 3° Ingénieurs et cadres

Coeff.	1-10-2005 (1)	1-12-2006 (2)	1-12-2007 (3)	1-11-2008 (4)	1-11-2009 (5)	1-10-2010 (6)
300	1 535 €	1 564 €	1 597 €	1 639 €	1 652 €	1 672 €
330	1 655 €	1 686 €	1 721 €	1 764 €	1 778 €	1 799 €
360	1 775 €	1 809 €	1 847 €	1 893 €	1 908 €	1 931 €
400	1 935 €	1 972 €	2 013 €	2 063 €	2 080 €	2 105 €
450	2 165 €	2 206 €	2 252 €	2 308 €	2 326 €	2 354 €
500	2 410 €	2 456 €	2 508 €	2 571 €	2 592 €	2 623 €
550	2 650 €	2 700 €	2 757 €	2 826 €	2 849 €	2 883 €
600	2 890 €	2 945 €	3 007 €	3 082 €	3 107 €	3 144 €
650	3 130 €	3 189 €	3 256 €	3 337 €	3 364 €	3 404 €
800	3 850 €	3 923 €	4 005 €	4 105 €	4 138 €	4 188 €

(1) Au 22-12-2005 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 40 du 26-9-2005 étendu par arrêté du 9-12-2005, JO 21-12-2005).

(2) Au 25-3-2007 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 41 du 20-11-2006 étendu par arrêté du 13-3-2007, JO 24-3-2007). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(3) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 42 du 3-12-2007 étendu par arrêté du 20-3-2008, JO 28-3-2008). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(4) Au 12-2-2009 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 43 du 20-10-2008 étendu par arrêté du 2-2-2009, JO 11-2-2009). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(5) Au 13-6-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 44 du 5-10-2009 étendu par arrêté du 4-6-2010, JO 12-6-2010). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

(6) Au 23-2-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 45 du 22-9-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011). Les entreprises peuvent, exceptionnellement, intégrer des suppléments de valeur personnelle (habituellement exclus de l'assiette de vérification).

**4° Assiette de vérification :** pour vérifier si un salarié a bénéficié des rémunérations minimales garanties, doivent être exclus de l'assiette de vérification les majorations pour heures supplémentaires, travail en équipe, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, les indemnités pour travaux dangereux ou insalubres, les gratifications bénévoles et aléatoires, les primes d'ancienneté et d'assiduité, les indemnités représentatives de frais, les suppléments de valeur personnelle ainsi que toutes primes dont le paiement est effectué avec une périodicité supérieure au mois.

**5° Cas des travailleurs âgés rémunérés au rendement (♦ Art. 73-G) :** tout salarié âgé de 55 ans au moins rémunéré au rendement et ayant 5 ans d'ancienneté continus dans l'entreprise est, sur sa demande, rémunéré au temps soit dans le même poste, soit dans un poste équivalent. Sa rémunération ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération moyenne des 3 mois précédents (12 mois précédents pour la branche Dentelles, Tulle, Broderies, Guipures et Passementeries).