

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2015 relatif à la modification des dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile portant sur les préavis et les indemnités conventionnelles de licenciement**

**ARTICLE I RELATIF AUX PREAVIS**

Le présent accord concerne le préavis des ETAM d'une part, des Ingénieurs et Cadres d'autre part.

**Annexe n° 5 "Employés, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés"**

**Article 9-1 - Préavis**

Les dispositions figurant à cet article, dans le sous-titre *Durée du préavis*, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

**"DUREE DU PREAVIS**

*En cas de rupture du contrat de travail non motivée par une faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée dans les conditions suivantes, sauf usages ou dispositions contractuelles prévoyant un préavis de plus longue durée :*

**1° Rupture du contrat par l'ETAM**


- 1 mois pour les ETAM classés dans les niveaux 1 à 5,
- 2 mois pour les ETAM classés dans le niveau 6 et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue,
- 3 mois pour les ETAM classés dans le niveau 6 et qui ont 2 ans d'ancienneté ininterrompue ou plus.

**2° Rupture du contrat par l'employeur**

- ETAM ayant moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue :
  - 1 mois pour les ETAM classés dans les niveaux 1 à 5 <sup>(1)</sup>
  - 2 mois pour les ETAM classés dans le niveau 6.

---

<sup>(1)</sup> En cas de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à un plan de sauvegarde, la durée du préavis est fixée à un minimum de 2 mois quelle que soit l'ancienneté.

GO VS PL 

- ETAM ayant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue :
  - 2 mois pour les ETAM classés dans les niveaux 1 à 5,
  - 3 mois pour les ETAM classés dans le niveau 6.

*L'ancienneté s'apprécie à la date de la notification de la rupture.*

*Le point de départ des durées de préavis visées ci-dessus, qui s'apprécient de date à date est, s'agissant d'un licenciement, la date de la première présentation de la lettre recommandée avec AR notifiant la rupture, et s'agissant d'une rupture à l'initiative du salarié la date où le préavis a été donné (date de réception de la lettre de démission)".*

### **Annexe n° 4 "Ingénieurs et cadres"**

#### **Article 16 - Durée et conditions du préavis**

Les dispositions figurant au deuxième paragraphe de cet article "*Le délai de préavis commence à courir ... lettre recommandée*", sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

*"Le point de départ des durées de préavis visées ci-dessus qui s'apprécient de date à date est, s'agissant d'un licenciement, la date de la première présentation de la lettre recommandée avec AR notifiant la rupture, et s'agissant d'une rupture à l'initiative du salarié la date où le préavis a été donné (date de réception de la lettre de démission)".*

### **ARTICLE II RELATIF AUX INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

Le présent accord concerne les indemnités de licenciement des ouvriers, des ETAM et des Ingénieurs et Cadres, et vise à unifier les modes de calcul de ces indemnités pour toutes les catégories professionnelles. Afin de faciliter la lecture des dispositions applicables à chaque catégorie, la numérotation des articles visés reste inchangée.

#### **Dispositions générales et clauses "ouvriers"**

#### **Article 58 (o) - Indemnités de licenciement**

Les dispositions figurant à cet article sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

##### **"Ouverture du droit**

*Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, l'ouvrier licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.*

G.O VS PL Ae

## Calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 24 ans < 25 ans	7,6 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 25 ans < 26 ans	8,0 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 26 ans < 27 ans	8,4 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 27 ans < 28 ans	8,8 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 28 ans < 29 ans	9,1 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 29 ans < 30 ans	9,4 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,7 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 31 ans < 32 ans	10,0 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 32 ans < 33 ans	10,3 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,7 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 34 ans < 35 ans	11,0 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 35 ans < 36 ans	11,3 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,7 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 37 ans < 38 ans	12,0 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 38 ans < 39 ans	12,3 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,7 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,8 mois	≥ 40 ans < 41 ans	13,0 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,2 mois	≥ 41 ans < 42 ans	13,3 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,6 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,7 mois
≥ 20 ans < 21 ans	6,0 mois	≥ 43 ans < 44 ans	14,0 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,4 mois	≥ 44 ans < 45 ans	14,3 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,8 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,7 mois
≥ 23 ans < 24 ans	7,2 mois	≥ 46 ans < 47 ans	15,0 mois

L'indemnité conventionnelle est plafonnée à 15 mois, sous réserve le cas échéant pour les très fortes anciennetés de l'application des dispositions concernant l'indemnité légale de licenciement.

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle ou horaire des trois derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis). Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération y compris le 1/12<sup>e</sup> des primes contractuelles ayant une périodicité différente de la paie et égale ou inférieure à l'année versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis. Doivent par contre être exclus de ce calcul les gratifications aléatoires ou temporaires et les remboursements de frais.

Lorsque les trois mois de référence comportent une suspension du contrat de travail pour maladie, il y a lieu de retenir les derniers 3 mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement, réajustés en tenant compte des majorations de salaires intervenues entre-temps ; lorsqu'ils comportent une période de chômage partiel (ou activité partielle), la rémunération correspondant à cette période doit être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage partiel pendant cette période.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité prévue par l'article 78 de la Convention Collective Nationale, le régime le plus favorable étant seul applicable".

G.O VS PL A

## Annexe n° 5 "Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés"

### INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

#### Article 10

Les dispositions figurant à cet article sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **"Ouverture du droit**

*Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, l'ETAM licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.*

#### **Calcul de l'indemnité**

*Le montant de l'indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, comme suit :*

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 24 ans < 25 ans	7,6 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 25 ans < 26 ans	8,0 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 26 ans < 27 ans	8,4 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 27 ans < 28 ans	8,8 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 28 ans < 29 ans	9,1 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 29 ans < 30 ans	9,4 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,7 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 31 ans < 32 ans	10,0 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 32 ans < 33 ans	10,3 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,7 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 34 ans < 35 ans	11,0 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 35 ans < 36 ans	11,3 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,7 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 37 ans < 38 ans	12,0 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 38 ans < 39 ans	12,3 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,7 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,8 mois	≥ 40 ans < 41 ans	13,0 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,2 mois	≥ 41 ans < 42 ans	13,3 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,6 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,7 mois
≥ 20 ans < 21 ans	6,0 mois	≥ 43 ans < 44 ans	14,0 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,4 mois	≥ 44 ans < 45 ans	14,3 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,8 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,7 mois
≥ 23 ans < 24 ans	7,2 mois	≥ 46 ans < 47 ans	15,0 mois

*L'indemnité conventionnelle est plafonnée à 15 mois, sous réserve le cas échéant pour les très fortes anciennetés de l'application des dispositions concernant l'indemnité légale de licenciement.*

G.O. V.D. PL Ae

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle ou horaire des trois derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis). Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération y compris le 1/12<sup>e</sup> des primes contractuelles ayant une périodicité différente de la paie et égale ou inférieure à l'année versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis. Doivent par contre être exclus de ce calcul les gratifications aléatoires ou temporaires et les remboursements de frais.

Lorsque les trois mois de référence comportent une suspension du contrat de travail pour maladie, il y a lieu de retenir les derniers 3 mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement, réajustés en tenant compte des majorations de salaires intervenues entre-temps ; lorsqu'ils comportent une période de chômage partiel (ou activité partielle), la rémunération correspondant à cette période doit être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage partiel pendant cette période.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité prévue par l'article 78 de la Convention Collective Nationale, le régime le plus favorable étant seul applicable".

#### Annexe n° 4 "Ingénieurs et Cadres"

##### **Article 17 - Ouverture du droit**

Les dispositions figurant à cet article sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, le cadre licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise".

##### **Article 19 - Calcul de l'indemnité de licenciement**

Les dispositions figurant à cet article sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Le montant de l'indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 24 ans < 25 ans	7,6 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 25 ans < 26 ans	8,0 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 26 ans < 27 ans	8,4 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 27 ans < 28 ans	8,8 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 28 ans < 29 ans	9,1 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 29 ans < 30 ans	9,4 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,7 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 31 ans < 32 ans	10,0 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 32 ans < 33 ans	10,3 mois

60 VS PL Ae

≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,7 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 34 ans < 35 ans	11,0 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 35 ans < 36 ans	11,3 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,7 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 37 ans < 38 ans	12,0 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 38 ans < 39 ans	12,3 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,7 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,8 mois	≥ 40 ans < 41 ans	13,0 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,2 mois	≥ 41 ans < 42 ans	13,3 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,6 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,7 mois
≥ 20 ans < 21 ans	6,0 mois	≥ 43 ans < 44 ans	14,0 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,4 mois	≥ 44 ans < 45 ans	14,3 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,8 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,7 mois
≥ 23 ans < 24 ans	7,2 mois	≥ 46 ans < 47 ans	15,0 mois

*L'indemnité conventionnelle est plafonnée à 15 mois, sous réserve le cas échéant pour les très fortes anciennetés de l'application des dispositions concernant l'indemnité légale de licenciement.*

*Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non.*

*L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective mensuelle ou horaire des trois derniers mois (antérieurs à l'expiration du préavis). Pour le calcul de cette moyenne, doivent être pris en considération tous les éléments de la rémunération y compris le 1/12<sup>e</sup> des primes contractuelles ayant une périodicité différente de la paie et égale ou inférieure à l'année versées au cours des 12 mois précédant la date d'expiration du préavis. Doivent par contre être exclus de ce calcul les gratifications aléatoires ou temporaires et les remboursements de frais.*

*Lorsque les trois mois de référence comportent une suspension du contrat de travail pour maladie, il y a lieu de retenir les derniers 3 mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement, réajustés en tenant compte des majorations de salaires intervenues entre-temps ; lorsqu'ils comportent une période de chômage partiel (ou activité partielle), la rémunération correspondant à cette période doit être rétablie comme si le salarié n'avait pas été mis en chômage partiel pendant cette période.*

*L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité prévue par l'article 78 de la Convention Collective Nationale, le régime le plus favorable étant seul applicable".*

### **ARTICLE III RELATIF A L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2016, dans les conditions suivantes :

- Pour les préavis des ETAM et des cadres, les dispositions du présent accord s'appliquent s'agissant d'un licenciement dès lors que la date de la première présentation de la lettre recommandée avec AR notifiant la rupture est postérieure au 31 décembre 2015, et s'agissant d'une rupture à l'initiative du salarié dès lors que la date où le préavis a été donné (date de réception de la lettre de démission) est postérieure au 31 décembre 2015 ;

60 VS PL Ae

- Pour les indemnités de licenciement des ouvriers, des ETAM et des cadres, les dispositions du présent accord s'appliquent dès lors que la date de la première présentation de la lettre recommandée avec AR notifiant la rupture est postérieure au 31 décembre 2015.

#### ARTICLE IV RELATIF AUX FORMALITES

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au Code du travail en vue de son extension.

Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> juillet 2015

Fédération de la Chimie - F.O.

Fédération des Services - C.F.D.T.

Vincent Séméaux

Fédération de la Chimie - CFE-CGC

Fédération C.F.T.C. - CMTE  
Chimie, Mines, Textiles, Energie

G O B O E U F

Fédération Textile-Habillement-Cuir-Blanchisserie- C.G.T.

Union des Industries Textiles