



# CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

# INDUSTRIE TEXTILE (IDCC 018)

Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT

Informez-vous : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)  
Contactez-nous : 01 55 82 84 89 ou [thc@cgt.fr](mailto:thc@cgt.fr)



### ↳ ***C'est quoi une convention collective de branche ?***

Il s'agit d'une convention (ou d'un accord, lorsqu'un seul thème est traité) qui régit les relations entre employeurs et salarié.es d'une branche. Elle est signée par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la ou les organisations patronales.

**La CGT est présente dans la branche du Textile, où elle représente plus de 30% des salarié.es.**

### ↳ ***À qui s'applique-t-elle ?***

Pour savoir si vous relever de la branche, il faut se référer à l'activité principale de votre entreprise. Le nom ou numéro d'IDCC (identifiant de convention collective) figure normalement en haut de votre fiche de paie.

Un accord ou convention s'applique immédiatement dans les entreprises qui sont *adhérentes* à la branche. Le plus souvent, les accords négociés font ensuite l'objet d'une « extension » par le Ministère qui les rend applicables à *l'ensemble des salarié.es de la branche*.

### ↳ ***Quelle articulation avec la loi et les accords d'entreprise ?***

En principe, la Convention collective de branche doit améliorer la loi. Ainsi, lorsque la loi est plus favorable pour les salarié.es, c'est elle qui s'applique (sauf lorsque la loi autorise expressément des dérogations défavorables au niveau de la branche).

La Convention collective de branche devrait constituer un socle minimal de droits pour toute la branche, que des accords d'entreprise viendraient améliorer, quand c'est possible.

ATTENTION, dans de plus en plus de thèmes, la loi permet aux accords d'entreprise d'aller *EN-DESSOUS* de ce que prévoit la branche. Il faut donc être vigilant.es lors des négociations d'entreprise à ne pas accepter d'aller en-dessous des droits prévus par la convention de branche.

## SALAIRES

### Salaires minima (novembre 2024) :

 Les salaires minima sont renégociés au niveau de la branche au moins une fois par an, pour suivre le Smic et l'inflation. Site fédéral mis à jour : chercher « thcb textile naturel » ou [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr).

Négociés en nov 2024

Catégorie	Niveau	Echelon	
Ouvriers et employés	1	1	1 829 €
		2	1 832 €
		3	1 845 €
	2	1	1 846€
		2	1 850 €
		3	1 861 €
	3	1	1 863 €
		2	1 924 €
		3	2 005€

Catégorie	Niveau	Echelon	
TAM	5	1	2 012 €
		2	2 065 €
		3	2 210 €
	6	1	2 221 €
		2	2 333 €
		3	2 520 €
Ingénieurs et cadres	I	1	2 525 €
		2	2 817 €
	II	-	3 400 €
	III	-	4 125 €
	IV	-	4 848 €

### Prime d'ancienneté (que pour l'ennoblissement) :

Salariés concernés : seulement les non-cadres dans l'ennoblissement.

Montant : 25€/mois à partir de 3 ans d'ancienneté, puis tous les 3 ans 20€ de plus, jusqu'à 15 ans d'ancienneté.

### Remboursement frais de déménagement :

Salariés concernés : ETAM et cadres.

Déménagement dû à un changement de lieu de travail imposé.  
Remboursement du retour si licenciement dans les 5 ans suivants.

## TEMPS DE TRAVAIL

### Heures supplémentaires :

Majorations : 25% de majoration au-delà de la 91<sup>ème</sup> heure annuelle. Cette règle est bizarrement rédigée et risque d'être prochainement supprimée. Ceci étant dit, la loi prévoit déjà une majoration à 25% et à 50% à partir de la 9<sup>ème</sup> heure supplémentaire dans la semaine.

*À savoir : la majoration des heures supplémentaires est en principe de 25% pour les huit premières puis de 50%. Un accord de branche ou d'entreprise peut descendre jusqu'à 10%, mais il est important de ne pas accepter un taux aussi bas : si les syndicats majoritaires de votre entreprise ne signent pas, c'est la loi qui s'applique, c'est-à-dire 25% puis 50% de majoration.*

Contingent annuel (stock au-delà duquel les heures donnent lieu à une contrepartie en repos en plus) : 190 h, et 130 h en cas de modulation

*À savoir : la loi prévoit qu'à défaut d'accord le contingent est de 220 heures. L'accord de branche est donc plus favorable. Attention, un accord d'entreprise est autorisé à augmenter le contingent.*

Contrepartie obligatoire en repos (au-delà du contingent) : à prendre tous les 6 mois (contre 2 mois prévus par la loi).

### Aménagement du temps de travail :

RTT : date à prévoir si possible en début d'année ; pour au moins 30% des jours RTT, la date est au choix du salarié ; délai de prévenance de 7 jours calendaires en cas de modification.

Modulation : 25% ou repos équivalent ; en cas de « limite haute » de la modulation (au-delà de laquelle une heure travaillée est immédiatement considérée sur la semaine comme une heure supplémentaire) majoration en plus d'au moins 110%.

**Equipes de suppléance :**

Par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Majoration d'au moins 50% (il s'agit d'une reprise de la loi).

**Travail de nuit :**

*À savoir : la loi prévoit que la période de travail de nuit est d'au moins 9 heures consécutives et comprendre l'intervalle 0h-5h (règles d'ordre public). Dans le respect de la loi, un accord d'entreprise peut prévoir la période de nuit.*

Majorations : pour Vosges et Meurthe-et-Moselle, 30% de majoration en cas de travail de nuit exceptionnel ou en équipe.

Repos supplémentaire :

Ouvriers et agents de maîtrise :

Equipe de nuit non-alternante : 1 nuit repos/an, prise collectivement un jour férié, et les nuits d'avant et d'après sont chômées.

Equipe de nuit alternante qui ne pourrait pas avoir ce jour collectif : un autre jour de repos (jour ou nuit), fixé avec l'employeur.

Mutation de jour à l'initiative de l'employeur : indemnité de perte de salaire égale à l'indemnité de licenciement en fonction du salaire antérieur moins l'indemnité de licenciement en fonction du nouveau salaire.

## **Travail le dimanche :**

Vosges et Meurthe-et-Moselle : majoration 50% si travail exceptionnel.

Ennoblement : majoration de 100%

## **Astreintes :**

Salariés concernés : de l'entretien, la maintenance ou la sécurité.

## **Activité partielle de longue durée (APLD) :**

Réduction de l'horaire maximum : en cas de réduction exceptionnelle à hauteur de 50% de la durée légale le CSE doit être consulté.

*À savoir : la loi prévoit une limite de 40% de la réduction de l'activité dans, et c'est seulement « en cas de circonstances exceptionnelles » que l'Administration du travail peut autoriser d'aller à 50%. L'entreprise, ou un de ses services, peut également fermer pour une durée temporaire.*

Indemnisation du salarié : au moins 74% du salaire brut.

*À savoir : la loi prévoit une indemnisation d'au moins 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net ; l'employeur reçoit de l'Etat une allocation de 60% de la rémunération horaire.*

Engagements en matière d'emploi : pendant toute la durée du dispositif, tout plan de licenciements collectifs (PSE) ou Accord de performance collective est interdit.

Neutralisation des périodes chômées : pour l'acquisition de congés payés, l'indemnité de congés payés, l'intéressement et la participation (si proportionnels au temps de travail), protection sociale complémentaire, ouverture des droits au chômage, l'ancienneté.

## CONTRAT DE TRAVAIL

### Contrat écrit :

Obligation d'un contrat écrit établi dès l'embauche.

### Période d'essai :

	Période initiale (pareil pour le renouvellement)	Durée maximale totale
Ouvriers et employés	1 à 2 mois	3 mois
TAM	2 à 3 mois	5 mois
Cadres	3 à 4 mois	7 mois

### Délai de prévenance

Durée de présence	Délai à respecter par l'employeur	Délai à respecter par le salarié
< 8 jours	24 h	24 heures
Entre 8 j et 1 mois	48 h	48 heures
Entre 1 et 3 mois	2 semaines	
Après 3 mois	1 mois	

*À savoir : il s'agit ici d'une reprise de ce que prévoit la loi.*

### Modification du lieu de travail :

Lorsque cela augmente significativement le temps de travail, le refus du salarié de la modification du lieu de travail correspond à une rupture du contrat du fait de l'employeur.

## Clause de non-concurrence :

Salariés concernés : les ETAM et les cadres.

Durée maximale : 2 ans.

Contrepartie : indemnité mensuelle d'au moins :

- 1/2 mois de salaire suite à un licenciement ;
- 1/3 mois de salaire suite à une démission.

Salaire de référence : moyenne de la rémunération des 12 derniers mois.

## Maladie et accident du travail :

Indemnisation :

	Ancienneté	Durée du maintien de salaire à 100%, puis même durée à 75%	Durée du maintien de salaire à 100% en cas d'AT/MP
Ouvriers et ETAM	1-2 ans	1 mois	2 mois
	2-6 ans	2 mois	4 mois
	6-10 ans	2,5 mois	5 mois
	10-20 ans	3 mois	6 mois
	+ 20 ans	4 mois	8 mois

	Ancienneté	Durée du maintien de salaire à 100%, puis la même durée à 75%	Durée du maintien de salaire à 100% en cas d'AT/MP puis même durée à 75%
Cadres	1-2 ans	1 mois	-
	+ 2 ans	3 mois + 1 mois tous les 5 ans Et 6 mois maximum	1 an

Délai de carence :

- 24 heures de travail pour les ouvriers en cas de maladie et d'accident non professionnel ;
- 12 heures de travail si le salarié n'a pas été malade dans l'année, et en cas de maladie d'une durée continue d'au moins 60 jours, hospitalisation ou accident de trajet ;
- aucun délai de carence si rechute d'une même maladie sans délai de carence par la Sécurité sociale.
- Pas de délai de carence pour les ETAM et cadres.

*À noter : la différence de traitement entre ouvriers et ETAM/cadres n'est pas justifiée. Dans le respect de la convention de branche (c'est-à-dire ici l'absence de délai de carence pour les ETAM et les cadres), il doit être revendiqué l'absence de délai de carence pour les ouvriers.*

*Le délai de carence responsabilise injustement le salarié de son arrêt maladie, ce que témoigne d'ailleurs la réduction en cas de délai lorsque le salarié n'a pas été malade dans l'année (pénalisant alors celui qui a déjà été malade...).*

« Garantie d'emploi » : durée pendant laquelle tout licenciement est interdit pendant l'arrêt maladie

Ancienneté	Durée max	Durée max en cas d'absences discontinues
Moins de 5 ans	6 mois	6 mois sur 12 mois
5-10 ans	8 mois	8 mois sur 16 mois
10-15 ans	10 mois	10 mois sur 20 mois
+ 15 ans	1 an	1 an sur 24 mois

Durée qui s'apprécie sur une période qui correspond au *double*

**À savoir :** la loi interdit tout licenciement en raison de l'état de santé ou du handicap. Au-delà de la période de "garantie d'emploi", l'employeur qui voudrait licencier le salarié devra justifier que cela n'est pas directement dû à son état de santé mais à la « perturbation du fonctionnement de l'entreprise » (en raison d'absence prolongée ou fréquentes qui nécessitent le remplacement définitif du salarié).

Le licenciement prononcé pendant la période conventionnelle de protection sera quant à lui nécessairement illicite.

### **Maternité :**

**Indemnisation :** pour les salariées dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale, et avec au moins 1 an d'ancienneté.

	Ancienneté	Indemnisation
Ouvrières et ETAM	1 an	Pendant congé maternité : 90% du salaire brut de la partie dépassant le plafond de la Sécurité sociale
Cadres	1 an	3 mois à 90% du salaire brut de la partie dépassant le plafond de la Sécurité sociale ; puis 3 mois à 75%
	2 ans	Idem que l'indemnisation maladie

**Absences rémunérées :** 40 heures pendant toute la grossesse, avec un maximum de 10 heures par mois.

**Allaitement :** pendant 1 an à compter de l'accouchement, droit à 1h d'absence par jour pendant les heures de travail (2 fois 30 minutes).

Payée sur la base de la rémunération minimum garantie du poste.

Si possible, un local est mis à disposition.

## CONGÉS

### **Congé pour ancienneté :**

1 jour entre 10 et 15 ans ; 2 j entre 15 et 20 ans ; 3 j au-delà de 20 ans.  
2 jour si plus de 60 ans d'âge et ancienneté d'au moins 5 ans et 1 mois.

**Congé « mère de famille » de moins de 22 ans :** 1j par enfant en cas de congé entre 2 et 6 jours ; 2j par enfant en cas de congé de plus de 6 jours.

### **Congés pour évènements familiaux :**

Mariage : salarié : 4 jours / enfant : 1 jour.

### Décès :

 *La Convention Collective est moins favorable que plusieurs minimums légaux sur les congés pour décès d'un enfant ou d'un proche.*

*Dans ces cas-là, c'est la loi qui s'applique.*

- Décès d'un enfant : *la loi s'applique* = 12 jours  
14 jours pour un enfant (ou personne à sa charge effective et permanente) de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent.
- Décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, du père ou mère du salarié ou du conjoint, d'un frère ou une sœur : *c'est la loi qui s'applique* = 3 jours.

### **Congé supplémentaire en cas de rappel de congés :**

ETAM et cadres : 2 jours (+ remboursement frais de voyage).

**Jours fériés travaillé pour l'ennoblissement :** majoration de 100%.

## RUPTURE DU CONTRAT

### Préavis :

#### Préavis en cas de démission :

		Ancienneté	Durée du préavis
Ouvriers		- 2 ans	1 semaine
		+ 2 ans	1 mois
ETAM	Niveau 1-5	tout le monde	1 mois
		Niveau 6	- 2 ans
		+ 2 ans	3 mois

#### Préavis en cas de licenciement :

		Ancienneté	Durée du préavis
Ouvriers		- 6 mois	1 semaine
		6 mois à 2 ans	1 mois
		+ 2 ans	2 mois
ETAM	Niveau 1-5	- 2 ans	1 mois
		+ 2ans	2 mois
	Niveau 6	- 2 ans	2 mois
		+ 2 ans	3 mois

En cas de licenciement pour motif économique : préavis de 2 mois pour ouvriers et ETAM.

Cadres : démission et licenciement, et toute ancienneté : 3 mois.

Dispense du préavis : pour tout salarié licencié qui a retrouvé un emploi, avec l'accord de l'employeur.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis de licenciement :

Ouvriers : 50h/mois, sauf si préavis d'1 semaine alors 2h/jour.

ETAM et cadres : 50 heures / mois

## **Indemnité de licenciement**

Pour tous les salariés, sauf faute grave.

*À savoir : la loi ne prévoit pas que la faute grave prive de l'indemnité de licenciement légale, qui devra donc toujours être due.*

Montant : exprimé en mois de salaire en fonction de l'ancienneté, à partir d'au moins 1 an d'ancienneté, et augmente tous les ans jusqu'à un maximum de 15 mois de salaire.

- À partir de 1 an d'ancienneté indemnité de 0,4 mois de salaire ;
- Jusqu'à 10 ans, + 0,2 mois de salaire par année d'ancienneté ;
- À partir de 10 ans, +0,3 ou 0,4 mois de salaire par année d'ancienneté.

Salaire de référence : la moyenne des 3 derniers mois (avec primes et gratifications annuelles au prorata).

*Attention : d'après la loi, le salaire de référence est le plus avantageux entre la moyenne sur les 3 derniers mois (avec primes et gratifications annuelles au prorata) et la moyenne des 12 derniers mois. Il s'agit d'une règle « d'ordre public » : la convention de branche n'est pas autorisée comme elle le fait ici d'imposer la moyenne des 3 derniers mois.*

## **Départ à la retraite :**

Préavis départ et mise à la retraite :

	Ancienneté	Durée du préavis
Ouvriers et ETAM	- 2 ans	1 mois
	+ 2 ans	2 mois
Cadres	- 2 ans	2 mois
	+ 2 ans	3 mois

**Montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite :**

Ancienneté	Ouvriers, ETAM niv 1 à 3	ETAM niv ≥ 4	Ingénieurs et cadres
≥ 5 ans	¼ mois	½ mois	½ mois
≥ 10 ans	½ mois	1 mois	2 mois
≥ 15 ans	1 mois	2 mois	2,5 mois
≥ 20 ans	1,5 mois	2,5 mois	3 mois
≥ 25 ans	2 mois	3 mois	3,5 mois
≥ 30 ans	2,5 mois	3,5 mois	4 mois
≥ 35 ans	3,5 mois	4 mois	-
≥ 40 ans	4 mois	-	-

Salaire de référence : voir licenciement.

**Montant de l'indemnité de la mise à la retraite :** au moins l'indemnité légale de licenciement (1/4 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 d'ancienneté, puis 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans).

## DROIT SYNDICAL

*Pour la plupart, les droits syndicaux prévus par la Convention collective sont dépassés par les évolutions législatives (notamment le regroupement en 2017 des anciens DP, CE et CHSCT en CSE) ou inférieurs à ce que prévoit la loi (par exemple sur les heures de délégation pour le délégué syndical). Seuls quelques droits demeurent pleinement applicables, et méritent d'être connus pour être utilisés.*

**Communication syndicale** : le panneau d'affichage doit être disposé dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

**Budget des activités sociales et culturelles** : le total des sommes versées chaque année doit être d'au moins 0,5% de la masse salariale.

*À savoir : la loi prévoit que cette contribution versée au CSE est fixée par accord d'entreprise. Et, à défaut d'accord d'entreprise, la loi impose seulement que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute (contribution divisée par la masse salariale) soit au moins égal à celui existant l'année précédente.*

**Pour connaître l'ensemble des droits applicables dans votre entreprise, pensez absolument à consulter les différents accords d'entreprise qui existent, et à aller regarder ce que prévoit la loi :**



► **[info-nego.cgt.fr](http://info-nego.cgt.fr)**

plateforme CGT d'information et d'aide à la négociation collective

► **[service-public.fr](http://service-public.fr)**

### Je souhaite prendre contact



Flashez le QR CODE et remplissez le formulaire en ligne en indiquant vos coordonnées

S'adresser à  **votre délégué.e CGT**  
 **ou contacter le THCB CGT**

263, rue de Paris 93100 Montreuil

Tél : **01.55.82.84.89** Email : **thc@cgt.fr**

### Je souhaite m'informer

**ACTUALITE SOCIALE, DROITS  
ET INFOS PRATIQUES**

**[www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)**

