

# INTER-TEXTILES

BULLETIN MENSUEL de la FÉDÉRATION FRANÇAISE  
DES SYNDICATS CHRÉTIENS DU TEXTILE

26, RUE DE MONTHOLON - PARIS-IX<sup>e</sup>

Téléph. : TRUdaine 91-03 Poste 533

Compte Chèques Postaux 6161-33

J U I N 1 9 5 0

- BULLETIN N° 22 -

## S O M M A I R E

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| Marius MEREY, CHEVALIER de la<br>Légion d'Honneur | 2            |
| X Convention Collective                           | 3 à 6        |
| Réunion du Bureau Fédéral                         | 7            |
| Avis concernant le Bulletin                       | 8            |
| Importations- <del>Exportations</del>             | 9            |
| Dans le Choletais                                 | 10           |
| Salaires et Prix aux U.S.A.                       | 11 - 12      |
| La Vie Internationale Textile                     | 13           |
| Avis divers                                       | 14           |

En supplément à ce numéro, la Convention  
Collective Nationale des Industries Textiles :

Résumé des travaux et textes des articles  
adoptés au 31 Mai 1950.

MARIUS MEREY, CHEVALIER DE LA LEGION D'HONNEUR

C'est avec un bien grand plaisir que nous avons appris la promotion dont notre Président fédéral, Marius MEREY, a été l'objet de la part du gouvernement français.

Cette haute distinction est la juste récompense de services nombreux que notre Ami a rendu depuis de longues années au Syndicalisme Chrétien en général, et à notre Fédération Textile en particulier.

Militant de la première heure, notre Ami préside aux destinées de notre Fédération depuis sa fondation en 1921. Il connaît les heures difficiles. Celles qui engendrent le découragement. Celles où l'on se trouve seul devant une tâche écrasante.

Mais son idéal était servi par une énergie et un esprit de persévérance que les obstacles n'arrivaient pas à rebuter.

A cette époque, il fallut tout faire avec rien ou pas grand chose. Créer des syndicats, organiser une Union départementale et, par surcroît, contribuer à la vie fédérale du Textile et à la vie Confédérale, car Marius MEREY fut, durant de longues années, membre du Bureau confédéral, nécessité de la part du militant un courage et un dévouement peu commun.

C'est pourquoi cette Croix de la Légion d'Honneur est bien placée sur la poitrine de notre Ami. Au nom du Bureau fédéral et de tous nos syndiqués textiles, nous exprimons envers notre Président, toutes nos félicitations en même temps que notre admiration, en associant dans la personne de Madame MEREY, l'épouse du militant, sans le dévouement et l'abnégation de laquelle les meilleures bonnes volontés seraient éphémères.

Albert MYNGERS

-----

## CONVENTION COLLECTIVE

Dans notre dernier numéro, nous avons omis de signaler qu'à la réunion du 25 Avril, la Commission avait adopté les 4 premiers paragraphes de l'article 45 du projet. En voici la rédaction :

### Article 45 du projet-

Le Comité central d'entreprise comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des Comités d'entreprises désignés par ceux-ci dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le nombre des membres du Comité Central, titulaires et suppléants, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fera obligatoirement l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avèrera impossible, l'Inspecteur divisionnaire du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

Le Comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège social de l'entreprise sur convocation du chef d'entreprise, en accord avec le Secrétaire.

Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative.

-----

Dans sa réunion du 10 Mai, la Commission Nationale a adopté l'article 65 du projet concernant les licenciements individuels.

### Article 65 du projet-

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur s'entourera des avis et informations susceptibles de le guider dans sa décision et convoquera l'intéressé en lui précisant qu'il conserve dans tous les cas, la faculté de se faire accompagner par un délégué du personnel.

L'intéressé sera donc en mesure de présenter lui-même, ou avec le concours du délégué du personnel, les observations qu'il aurait à faire valoir.

La décision de licenciement ne pourra être prise par l'employeur qu'après audition de ces observations qui devront être faites dans un délai de 48 heures.

Après l'adoption de cet article, la Commission est passée à l'examen de celui concernant les licenciements collectifs.

Notre délégation a déclaré que l'étude des licenciements collectifs posait deux très importantes questions de principe qui leur étaient étroitement liées :

#### I°- Celle de l'indemnisation du chômage partiel

Sur ce premier point, la délégation C.F.T.C. a rappelé le projet d'indemnisation qu'elle avait remis à l'Union Textile au mois de Novembre 1949. La délégation va réexaminer cette question et donnera une réponse lors d'une prochaine réunion.

.../

## 2°- La garantie de l'emploi

Nous avons déjà demandé cette garantie à l'occasion de la discussion de l'article sur les salaires (voir circulaire Janvier 1950 annexe). Discussion actuellement en cours ...

Cet article sur les licenciements collectifs a donc été réservé pour un complément d'information.

Les deux articles suivants ayant trait aux indemnisations de départ et aux indemnités de congédiement ont ensuite été examinés.

Tout en déclarant qu'elle n'avait pas d'opposition de principe à formuler quant à ces deux demandes, la délégation patronale a précisé qu'elle avait besoin, avant d'aller plus avant dans la discussion de ces deux points, de consulter ses mandants.

A la réunion du II Mai, nous avons repris l'examen de l'article sur les salaires.

La discussion a tout d'abord porté sur la garantie du salaire de qualification liée à l'aptitude à l'emploi et à la détermination de celle-ci.

Un vaste échange de vues a eu lieu au cours duquel la C.G.T. a fait une déclaration renouvelant son opposition systématique à tout ce qui touche à l'organisation du travail.

Les autres organisations furent amenées à préciser qu'elles n'avaient pas d'opposition de principe à formuler envers ladite organisation, sous réserve d'obtenir les garanties réclamées par elles dès l'ouverture de ces conversations.

Passant ensuite à l'examen du travail au rendement, les paragraphes suivants reçurent l'accord de F.O. et de la C.F.T.C., la C.G.T. réservant sa réponse jusqu'à la prochaine réunion.

### TRAVAIL AU RENDEMENT

Le travail au rendement pourra être institué par branche d'industrie, région, entreprise ou établissement.

Le rendement de base se définit par référence au rythme optimum qu'un salarié normalement constitué, qualifié et entraîné pour l'emploi, peut soutenir pendant la durée normale du travail en libérant toute son activité, celle-ci pouvant être maintenue dans le temps sans qu'il en résulte une altération des facultés physiques ou intellectuelles de l'intéressé.

Cette référence au rythme optimum fera l'objet d'accords sur le plan de la branche, de la région, de l'établissement.

Au cours de la réunion du 25 Mai, la Commission Nationale a repris l'examen de l'article sur les licenciements collectifs.

Sur ce point, la délégation des Salariés a proposé le texte suivant :

## LICENCIEMENTS COLLECTIFS

### a) pour baisse d'activité

Dès que la Direction prévoit une diminution grave de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciements de personnel, elle devra en aviser le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité.

On envisagera notamment l'utilisation du personnel pour réaliser, dans l'établissement, tous aménagements utiles tant au point de vue de la modernisation et de l'équipement qu'au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Ce n'est qu'après avoir épuisé toutes les possibilités qui peuvent s'offrir pour utiliser le personnel en place que des mesures de licenciements collectifs pourront être envisagées.

Toutes les atténuations qu'il peut être possible d'apporter seront alors examinées : réduction des heures de travail, chômage partiel par roulement, etc... et en tout dernier ressort, congédiements.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie suivant les règles générales prévues en matière de licenciements et conformément au règlement intérieur, compte-tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges et de la situation de famille, et de l'ancienneté dans l'établissement, cet ordre n'est pas préférentiel.

Le personnel ainsi licencié aura, sur sa demande, priorité de réemploi dans un emploi de même nature dans l'ordre inverse des licenciements.

Par ailleurs, les organisations patronales locales prendront les dispositions nécessaires pour assurer le reclassement du personnel intéressé dans les autres entreprises.

### b) pour modification de structure de l'entreprise

Tant que le volume ou la production ou le chiffre d'affaires de l'entreprise ne subissent pas de diminutions importantes et prolongées, tout licenciement pour cause de suppression d'emploi ou de modifications de structure ne peut être effectué sans que l'employeur mette à la disposition du salarié un nouvel emploi. Cet emploi doit correspondre aux aptitudes de l'intéressé et se situer dans la circonscription géographique de son domicile.

Toutefois si le salarié est d'accord, l'employeur peut proposer un emploi dans une autre localité. Le déplacement sera réglé suivant les clauses prévues à l'article... concernant les indemnités de déplacement.

Au cours de la discussion, les 4 premiers paragraphes furent adoptés. Le reste de l'article sera examiné le 13 Juin.

Le 26, la délégation des Salariés a proposé le texte suivant en ce qui concerne les jeunes salariés.

" Les jeunes salariés des deux sexes rémunérés à l'heure ou au mois, au-dessous de 18 ans, recevront le salaire de leur catégorie, échelon ou emploi, dans les mêmes conditions que les adultes quand ils sont appelés à exécuter avec équivalence de production et de qualité, tous travaux confiés à des adultes.

Dans le cas contraire, lorsque leur travail est nettement inférieur, leur salaire sera calculé en pourcentage du salaire de l'adulte, de la catégorie, échelon ou emploi considéré. Ces pourcentages ne pourront en aucun cas, être inférieurs :

|             | <u>1er semestre</u> | <u>2ème semestre</u> |
|-------------|---------------------|----------------------|
| I4 à I5 ans | 60 %                | 65 %                 |
| I5 à I6 "   | 70 %                | 75 %                 |
| I6 à I7 "   | 80 %                | 85 %                 |
| I7 à I8 "   | 90 %                | 95 %                 |

Les jeunes salariés des deux sexes rémunérés à l'heure ou au mois, au-dessus de 18 ans, recevront le salaire de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

#### REMUNERATION AU RENDEMENT

La rémunération des jeunes salariés travaillant au rendement, aux pièces, à la prime, etc... à condition égale de travail et de rendement (qualité et quantité) sera établi sur la même base que celle des salariés adultes. "

Le dernier paragraphe concernant la rémunération au rendement des jeunes salariés a été adopté. La discussion se poursuivra le 14 Juin sur le reste de l'article.

-----

REUNION DU BUREAU FEDERAL

Les samedi 13 et dimanche 14 Mai, le Bureau fédéral s'est réuni au siège de la Fédération, 26 rue de Montholon à Paris.

Etaient présents : MEREY - MAYOUD - MYNGERS - GEBELE - GUITTET -  
LEHMANN - SENET - VALENDUC - DECORNET -  
BLATTES - Melle VEROT

Excusés : BRAUN et Melle GRANGE

Assistait à la réunion, AUCLAIR, Secrétaire-Permanent.

La séance du samedi fut plus particulièrement consacrée à l'examen des discussions de la Convention Collective Nationale du Textile :

I - Articles réservés sur lesquels l'accord n'a pu se faire entre employeurs et salariés :

-droit syndical - pouvoir économique du Comité d'entreprise.

II - Questions en cours de discussion ou restant à discuter :

-salaire minimum professionnel et hiérarchie - organisation scientifique du travail - garantie de l'emploi et indemnisation du chômage partiel - indemnités de départ et de congédiement - prime d'ancienneté - travail en équipe, de nuit, du dimanche - congés payés - travail des jeunes, des femmes - travail à domicile - travaux pénibles - apprentissage - arbitrage.

Sur tous ces points, le Bureau fédéral a pris, à l'unanimité, une position que la délégation à la Commission Nationale Paritaire a reçu mission de défendre.

Le règlement définitif de la Caisse de Défense Professionnelle a fait l'objet d'un examen spécial. Un projet très complet va être étudié pour être soumis à l'adoption du prochain Congrès fédéral.

MYNGERS a fait un exposé sur la dernière réunion de la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens du Textile, dont on trouvera par ailleurs le compte-rendu.

Le Bureau a décidé que le bulletin "INTER-TEXTILES" serait adressé gratuitement aux membres des conseils des syndicats à jour de leurs cotisations.

Le Bureau a en outre décidé que le prochain Congrès fédéral se tiendrait les 9 et 10 Septembre 1950 à SAINT-ETIENNE(Loire). Le détail en sera adressé à chaque syndicat avec notre prochain bulletin.

-----

AVIS CONCERNANT LE BULLETIN

1°- Nos Camarades trouveront, comme supplément à notre bulletin, le texte des articles de la "CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des INDUSTRIES TEXTILES" adoptés au 31 Mai 1950, par la Commission Paritaire Nationale.

Pour tous les Syndicats à jour de leurs cotisations au 30 Juin 1949, et sur la base des timbres confédéraux payés pour 1950, il sera fait un envoi groupé, gratuit, comprenant autant de numéros que de nombre de cotisants.

Il appartiendra à chaque Syndicat de remettre à ses membres, les suppléments gratuits en question. Cela leur permettra de faire ressortir le travail effectué au plan national depuis un an. L'utilité du Syndicalisme sera ainsi manifestée d'une manière pratique à ceux de nos Camarades qui ont parfois tendance, en la période présente, de douter de la nécessité même du syndicalisme. C'est, de plus, un outil de propagande qui peut être très utile.

A cette fin, nous tenons à la disposition de nos Syndicats un certain nombre de numéros de ce supplément que nous pouvons leur céder au prix de :

|            |        |
|------------|--------|
| 10 numéros | 35 Frs |
| 50 "       | 165 "  |
| 100 "      | 300 "  |

Nous envoyer les commandes avec l'argent avant le 30 Juin 1950, à la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, 26 rue de Montholon, PARIS 9ème - C.C.P. PARIS-6161.33

Aucun envoi ne sera fait si la commande n'est pas accompagnée de son montant.

2° - Dans sa dernière réunion, le Bureau fédéral a décidé que le bulletin mensuel "INTER-TEXTILES" serait envoyé gratuitement à tous les membres des Conseils syndicaux.

En conséquence, nous demandons à tous nos syndicats textiles à jour de leurs cotisations de bien vouloir nous faire parvenir d'urgence le nom et l'adresse des membres de leur Conseil qui ne reçoivent pas "INTER-TEXTILES".

Ce service débutera avec le prochain numéro de Juillet.

3°- Nous rappelons que nous pouvons, de plus, faire le service de notre bulletin mensuel à tout syndiqué souscrivant un abonnement d'UN AN (10 numéros), au prix de 100 Frs.

-----

IMPORTATIONS

| Désignation<br>des<br>marchandises                        | QUANTITE EN TONNES METRIQUES |                     |                   |                     | VALEUR EN MILLIONS DE FRANCS |                     |                   |                     |
|---|------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
|   | AVRIL 1950                   |                     | MARS 1950         |                     | AVRIL 1950                   |                     | MARS 1950         |                     |
|   | pays<br>étrangers            | france<br>outre-mer | pays<br>étrangers | france<br>outre-mer | pays<br>étrangers            | france<br>outre-mer | pays<br>étrangers | france<br>outre-mer |
| matières pre-<br>mières text.                             | 43.621                       | 2.733               | 60.001            | 2.294               | 12.122                       | 631                 | 16.656            | 491                 |
| filés, fils<br>et ficelles                                | 1.675                        | 44                  | 1.978             | 21                  | 857                          | 5                   | 1.159             | 1                   |
| tissus et au-<br>tres art.text.                           | 1.989                        | 39                  | 1.563             | 60                  | 1.570                        | 39                  | 1.277             | 52                  |
| Articles con-<br>fectionnés en<br>tissus- bonne-<br>terie | 2.707                        | 466                 | 2.549             | 486                 | 557                          | 43                  | 624               | 41                  |

EXPORTATIONS

|   |       |       |        |       |       |       |       |       |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Matières pre-<br>mières text.                           | 8.833 | 164   | 11.726 | 189   | 2.750 | 36    | 3.034 | 28    |
| fils, filés<br>et ficelles                              | 2.625 | 1.246 | 2.686  | 1.485 | 2.880 | 522   | 3.045 | 501   |
| articles con-<br>fectionnés<br>en tissus-<br>bonneterie | 4.739 | 2.216 | 4.334  | 1.491 | 769   | 979   | 949   | 833   |
| tissus et au-<br>tres art;text.                         | 1.929 | 4.705 | 2.130  | 4.296 | 3.715 | 4.762 | 4.012 | 4.359 |

## UN TOUR DANS LE CHOLETAIS

Il nous paraît intéressant de faire, dans ce bulletin, un petit reportage sur notre région. Ne voulant pas abuser de la place allouée, nous ne traiterons aujourd'hui que la situation géographique et économique, vous donnant rendez-vous au prochain bulletin.

Connu aux quatre coins du monde, le mouchoir de Cholet a conquis et assuré la renommée de notre cité. Parlant de Cholet on n'a que trop tendance à ne voir que la ville de 30.000 habitants située aux confins de l'Anjou et de la Vendée et ses alentours directs. Penchés sur la carte économique, on constate que le Choletais s'échelonne sur 4 départements, dans un rayon de 60 à 80 km. Cholet, coeur et centre vital, noeud économique de cette vaste région, groupe d'importantes industries : textile, chaussure, métallurgie, confection, etc... Pour nous, nous ne retiendrons que la première.

Près de 5.000 salariés dans cette profession. Des usines éparpillées un peu partout. Cholet, ville, en compte pour sa part une quinzaine, et groupe dans son sein les Chambres patronales. La production est des plus variées : outre les mouchoirs (75% de la production française), on y trouve nombre de toiles et tissus tels : torchons, linge de table et de maison, drap, coutil, bleus de travail, quelques fabriques de bonneterie, etc. Comme matières premières : coton, fil et un peu de laine. De plus, sur le marché, notre industrie s'impose. La production s'accroît de jour en jour.

Au point de vue social et familial, Cholet possède sa Caisse primaire de S.S. et sa Caisse d'A.F. Ces caisses ont une activité croissante.

Au point de vue syndical, la situation géographique, l'éparpillement des usines et des salariés et les moyens de communication, souvent difficiles, ne sont pas pour faciliter la tâche. Il faut également compter avec une mentalité quelque peu égoïste, qu'une population issue en grande partie de souche paysanne, qui heureuse de l'amélioration de ses conditions par son entrée à l'usine, n'en demande pas plus, et de paternalisme outrancier de certains patrons, de même qu'avec le découragement de certains travailleurs qui, peu au courant des aléas de l'action syndicale se trouvent quelque peu déçus par les résultats acquis.

La C.F.T.C. un moment sur le qui-vive s'est ressaisie et en 1947, elle s'organisait sur le plan régional professionnel. C'est sur ce sujet que nous nous étendrons dans le prochain bulletin. Avant de terminer, laissez-nous vous dire rapidement deux mots de notre Caisse Paritaire Corporative qui intrigue tant de Camarades des autres régions. Fondée en Juin 1942, elle est un organisme chargé de la gestion de certains services sociaux intéressants le personnel du textile choletais. Elle est alimentée par une double cotisation en pourcentage des salaires 0.50% pour les salariés et très nettement supérieure pour les entreprises. Elle est gérée par un Conseil d'Administration composé de salariés et de patrons. La C.F.T.C. y est représentée. Actuellement elle s'intéresse à trois services : rentes des vieux - Dot au mariage - Risque chirurgical. Le Conseil d'Administration est renouvelable cette année.

à suivre .....

J. GUITTET

SALAIRES et PRIX AUX U.S.A.

Nous croyons intéressant de porter à la connaissance de nos Camarades quelques-uns des salaires pratiqués dans le textile aux U.S.A.

INDUSTRIE DU COTON - AOUT 1948

Salaire horaire en dollars

|  |       |
|--|-------|
| Garçon pour les canettes . . . . .   | 0.970 |
| Ouvreur . . . . .  | 1.045 |
| Fileur . . . . .   | 1.275 |
| Garçon aux bobines . . . . .   | 0.978 |
| Dévideur d'écheveaux rayonne . . . . .   | 1.085 |
| Dévideur d'écheveaux coton . . . . .   | 1.045 |
| Dévideur conique non automatique . . . . .                                     | 1.045 |
| Dévideur conique automatique . . . . .   | 1.10  |
| Dévideur remplisseur non automatique . . . . .                                 | 1.045 |
| Bobineur non automatique . . . . .   | 1.045 |
| Ourdisseur coton . . . . .   | 1.085 |
| Ourdisseur coton rayonne . . . . .   | 1.230 |
| Ensoupleur longue chaîne . . . . .   | 1.325 |
| Tisseur uni automatique . . . . .  | 1.165 |
| Tisseur jacquard fin non automatique . . . . .                                 | 1.463 |
| Nettoyeur de métier . . . . .  | 0.978 |
| Graisser de métier . . . . .   | 1.030 |
| Menuisier, électricien, tuyautier, forgeron,<br>plombier 1ère classe . . . . . | 1.405 |
| 2ème classe . . . . .  | 1.305 |
| Leveur balayeur . . . . .  | 0.979 |

Nous allons maintenant vous donner dans les tableaux suivants, le pouvoir d'achat que représente le salaire horaire de l'ouvrier aux U.S.A.

En 1947, le salaire moyen horaire d'un ouvrier des industries de transformation était de 1,22 dollar. Partant de ce salaire, voici le temps de travail que demande l'acquisition d'un kilo ou d'une unité de chacun des articles suivants :

| <u>PRODUITS</u>  | nombre de minutes<br>nécessaires à l'a-<br>chat d'un kg de<br>chaque article<br>----- | <u>VETEMENTS</u>           | quantité de tra-<br>vail nécessaire<br>à l'achat de<br>chaque article<br>----- |
|------------------|---|----------------------------|--|
| Farine blanche   | 11  | Complet laine<br>épaisse   | 36 h. 43 min.  |
| Riz              | 20  | Complet laine<br>légère    | 32 h. 23 "   |
| Flocons d'avoine | 13  | Chemise travail            | 1 h. 19 "  |
| Pain blanc       | 13  | Chaussettes                | 0 h. 16 "  |
| Bifteck          | 82  | Chaussures ville           | 6 h. 32 "  |
| Lard en tranche  | 84  | Chaussures travail         | 5 h. 56 "  |
| Graisse de porc  | 49  | manteau laine<br>femme     | 17 h. 53 "   |
| Gigot            | 71  | Robe de ville              | 8 h. 20 "  |
| Poulet à rôtir   | 60  | Robe maison                | 2 h. 31 "  |
| Beurre           | 88  | bas rayonne ou<br>Nylon    | 0 h. 53 "  |
| Fromage          | 64  | Chaussures ville           | 5 h. 26 "  |
| Pommes de terre  | 7   | Chaussures sport           | 3 h. 6 "   |
| Haricots verts   | 22  | Complet laine<br>garçonnet | 13 h. 50 "   |
| Haricots secs    | 22  | Sweater                    | 3 h. 15 "  |
| Café             | 51  | Pantalon                   | 4 h. 48 "  |
| Saindoux         | 33  | Chaussettes                | 0 h. 13  |
| Margarine        | 44  | Chaussures ville           | 5 heures   |
| Sucre            | 11  | Chaussures sport           | 4 h. 49 min.   |
| Pommes           | 13  |                            |  |
| Bananes          | 15  |                            |  |

LA VIE INTERNATIONALE TEXTILE

Le Bureau de la Fédération Internationale du Textile s'est réuni à GAND le 20 Avril, sous la présidence de M. Prosper VAN WESEMAEL.

Plusieurs questions importantes figuraient à l'ordre du jour de cette réunion, entre autres le projet de création d'un bulletin économique et social, un rapport sur le problème "A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL" et la mise au point du Congrès 1950.

La parution du premier numéro du Bulletin Social et Economique a été décidé pour le Congrès de la Fédération Internationale qui doit se réunir à ENTSCHEDE (Hollande). Il contiendra diverses informations textiles de chaque pays affilié et autres, ainsi que des articles d'intérêt général sur les grands problèmes textiles. Il sera adressé aux membres des Bureaux fédéraux de chaque organisation affiliée.

Le rapport sur le problème "A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL" développait les trois points suivants :

- a) relèvement du niveau des salaires alloués dans l'industrie textile lorsque celui-ci est inférieur au niveau général des salaires.
- b) Alignement des salaires féminins sur la base des principes adoptés à ce sujet pour la 31ème session de la Conférence Internationale du Travail
- c) Application aux adolescents de rémunérations fondées sur l'âge, à la condition que cette mesure ne soit pas contraire au principe "A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL".

Le rapport mentionnait aussi, pour mémoire, la question de la substitution au système des salaires aux pièces, d'un salaire assorti de primes de rendement.

Après avoir procédé à la fixation de la cotisation pour le prochain exercice, le Bureau mit au point les questions ayant trait au Congrès de la Fédération Internationale du Textile. La Hollande a été choisie comme lieu de ces assises. C'est effectivement à ENTSCHEDE que se réuniront les 19 et 20 Septembre prochain, les délégués des Fédérations affiliées.

A. MYNGERS.

-----  
J E U N E S   D U   T E X T I L E

DATE A RETENIR

14 - 15 - 16 JUILLET 1950

JOURNÉES NATIONALES DES JEUNES MILITANTS SYNDICALISTES CHRETIENS

Trois jours de loisirs, de jeux, de formation syndicale, de préparation à l'action, de vie commune, fraternelle.

Ces journées se tiendront à MARNES LA COQUETTE (S.&.O.)  
12 rue de Versailles, à la maison de l'Association SAINT-LABRE.

Pour tous renseignements, prière de s'adresser sans tarder au  
Secrétariat Confédéral (journées des Jeunes).

-----

DISTINCTION

Nous sommes heureux de signaler à nos lecteurs, qu'avec notre Président Marius MEREY, nos Camarades dont les noms suivent ont été reçus dans l'Ordre National de la Légion d'Honneur, au titre de Chevalier (S.O. des 6 et 13 Mai 1950)

VANSIELEGHEM Robert; Achille, Henri, administrateur de groupements sociaux, 25 ans de services militaire et sociaux.

Robert VANSIELEGHEM, Secrétaire général-adjoint de la C.F.T.C. est un militant textile de la région Roubaix-Tourcoing.

BOULADOUX Maurice, Emile, Secrétaire général de la C.F.T.C. 26 ans 6 mois de services militaire et sociaux.

Toutes nos félicitations aux nouveaux Chevaliers

CONGRES FEDERAL 1950

Cette année le 25ème Congrès de notre Fédération se tiendra les 9 et 10 Septembre à SAINT-ETIENNE (Loire).

Nous espérons que, dès maintenant, nos Syndicats prendront toutes dispositions pour être représentés à ce Congrès qui, vu les circonstances actuelles, revêtira une particulière importance.

CAISSE DE DEFENSE PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de l'organisation de la Caisse de Défense Professionnelle, nous avons adressé récemment à tous nos Syndicats des bordereaux d'effectifs. Nous serions reconnaissants à tous ceux qui ne l'ont pas encore fait, de nous faire parvenir leur liste le plus rapidement possible.

ELECTIONS DU 8 JUIN A LA SECURITE SOCIALE

Nous demandons instamment à nos Syndicats de nous communiquer aussitôt connus officiellement les résultats des élections du 8 Juin de leur commune, c'est-à-dire, le nombre de voix recueillies dans leur commune par chacune des listes en présence. Merci à l'avance.

RESULTATS D'ELECTIONS

FILATURES et TISSAGES DU MOULIN-GAU à PAYRIN-AUGMENTAL (Tarn)  
Comité d'entreprise

| <u>Titulaires</u>          |  | <u>Suppléants</u>              |  |
|----------------------------|--|--------------------------------|--|
| inscrits 264 - votants 236 |  | Inscrits 264 - votants 235     |  |
| C.G.T. 130 voix - 2 sièges |  | pas de candidat C.G.T. ni F.O. |  |
| C.F.T.C. 79 " I "          |  | C.F.T.C. 79 voix - 2 élus      |  |

| <u>Délégués du personnel</u>   |  |                             |  |
|--------------------------------|--|-----------------------------|--|
| inscrits 277 - votants 211     |  | Inscrits 277 - Votants 211  |  |
| pas de candidat C.G.T. ni F.O. |  | C.F.T.C. 92 voix - 3 sièges |  |
| C.F.T.C. 142 voix - 4 sièges   |  | F.O. 50 " I "               |  |
|                                |  | pas de candidat C.G.T.      |  |

Imprimé au siège de la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, 26 rue de Montholon - PARIS 9ème

Dépôt 9.703

Le Directeur : B. MAYOUD

# Convention Collective Nationale des Industries Textiles

Supplément à « Inter-Textiles », n° 22, de juin 1950

Bulletin Mensuel de la Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile

C.C.P. 6161-33

26, rue Montholon, PARIS (1X<sup>e</sup>)

TRU 91-03

## Résumé des Travaux

Au début de 1945, commençaient les discussions entre les représentants de l'Union Textile et des Fédérations C.G.T. et C.F.T.C. en vue de la conclusion d'une Convention collective nationale pour l'industrie textile.

Après cinq réunions sur les clauses générales, ces discussions étaient suspendues pour faire place aux discussions de classification des postes, tenues sous la présidence de représentants du Ministère du Travail et qui devaient aboutir aux décisions de classification qui ont fait suite aux arrêtés du 7 août 1945 portant fixation des salaires dans notre industrie. Seule, la branche Filatures de rayonne possède depuis juillet 1945, pour les Ouvriers, et depuis décembre 1945 pour les Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, des conventions qui déterminent non seulement les salaires et les classifications, mais les annexes des salaires (heures supplémentaires, travail de nuit, en équipe, travail du dimanche et jours fériés, indemnité d'emploi, prime d'ancienneté, etc.), les clauses générales devant être celles de l'ensemble du Textile.

A la suite de la promulgation de la loi du 23 décembre 1946, les Fédérations C.F.T.C. et C.G.T. déposaient des projets de convention collective et en demandaient la discussion.

Une première réunion, tenue au Ministère du Travail, le 30 janvier 1947, voyait la C.G.T. contester notre représentativité et demander à discuter seule. En face de notre volonté de participer aux discussions, la délégation C.G.T. partait et les discussions restaient en suspens.

La représentativité de la C.F.T.C. ayant été reconnue par le Ministère du Travail dans toutes les catégories textiles (ouvriers, employés et cadres), une deuxième réunion se tenait au Ministère du Travail le 21 novembre 1947. A ce moment, les patrons demandent l'ajournement des discussions dans l'attente des pourparlers engagés entre le C.N.P.F. et les Confédérations ouvrières au sein de la Commission supérieure des Con-

ventions collectives, en vue de l'établissement des clauses générales-types communes à l'ensemble des industries.

Mais la grève de décembre 1947, la scission de la C.G.T., l'impossibilité pour la Commission supérieure des Conventions collectives de trouver des textes d'accord sur les clauses générales, devaient ajourner jusqu'au 23 février 1949, malgré nos demandes, une nouvelle convocation officielle.

Dès cette première réunion, la délégation des Salariés a été unanime à protester contre le dirigisme de la loi du 23 décembre 1946 interdisant l'inclusion dans les conventions de clauses relatives aux salaires et aux accessoires de salaires. Les représentants des Fédérations C.F.T.C., C.G.T. et C.G.C. adressaient une lettre commune au Ministère du Travail, au Président du Conseil et à la Commission du Travail de l'Assemblée Nationale, pour demander d'apporter à la loi les modifications réclamées par les Organisations syndicales, afin de permettre la discussion des clauses de salaires. Une démarche dans ce sens était faite en commun avec la C.G.T. et la C.G.C., auprès de la Commission du Travail de l'Assemblée Nationale, qui nous recevait le 25 février.

Mais alors que C.G.T. et F.O. déclaraient refuser d'engager toute discussion sur les clauses générales tant que la loi ne serait pas modifiée, la C.F.T.C. proposait que, parallèlement à la Commission officielle, une commission spéciale soit constituée en vue de rechercher une solution au problème de la reclassification des emplois.

Notre thèse était finalement acceptée par les employeurs, puis par les autres délégations de Salariés, et à la réunion du 16 mars, il était décidé qu'il y aurait deux commissions fonctionnant simultanément.

L'une, la Commission paritaire officielle, se réunirait au Ministère du Travail, sous la présidence de M. Piton et discuterait les clauses générales de la convention.

L'autre, appelée Commission d'é-

tude des méthodes de rémunération, se réunirait au siège de l'Union textile, 10, rue d'Anjou, et serait présidée alternativement par un représentant des Employeurs et un représentant des Salariés.

Ces commissions poursuivraient leurs travaux conjointement.

### TRAVAUX DE LA COMMISSION D'ETUDE DES METHODES DE REMUNERATION

Cette commission tenait sa première réunion le 30 mars et fixait l'ordre de ses travaux de la façon suivante :

- 1° Etude des méthodes de qualification ;
- 2° Etude du rapport entre la qualification et le rendement ;
- 3° Etude de l'organisation du travail ;
- 4° Etude des indemnités diverses.

A la réunion du 13 avril, il est décidé que, tant du côté des Employeurs que des Salariés, il serait procédé par branches à l'établissement d'une nomenclature hiérarchique des postes de travail avec définition.

Les coefficients de qualification ne devant être étudiés qu'ultérieurement, d'après les instructions générales élaborées par la Commission paritaire inter-textile.

Des sous-commissions de branches seraient chargées de l'étude comparative des travaux des organisations patronales et de salariés. Les Employeurs sont d'accord pour que les membres salariés participant aux travaux de la Commission d'étude des méthodes de rémunération reçoivent leur salaire normal pour le temps de travail perdu à l'occasion des réunions paritaires et le remboursement des frais de déplacement nécessaires, à condition que soit limité à quatre au maximum par organisation et par réunion, le nombre de Salariés appelés à participer aux discussions et que les firmes soient avisées à temps du nom des membres de leur personnel désignés pour participer aux travaux.

Dans sa réunion du 11 mai, la Commission décidait de l'étude du tableau analytique de qualification et

de la note sur la rémunération du travail, remises par la délégation patronale. Elle fixait les dates de réunion des sous-commissions de branches, dont il est fait mention plus haut.

Le premier juin, la Commission, après mise au courant des travaux des sous-commissions, décidait que la délégation patronale proposerait avant la prochaine réunion, aux délégations de Salariés quelques postes de travail, pris dans diverses branches et définis soigneusement, sur lesquels serait appliquée, en réunion paritaire, la méthode de qualification proposée par les Employeurs.

Il était entendu que la cotation à laquelle on pouvait aboutir ainsi ne pouvait pas préjuger du coefficient.

A la réunion du 29 juin, est abordé l'examen de la méthode de cotation des postes qui sera continué par une sous-commission technique. Ayant fait, pour notre part, toutes réserves sur la valeur exacte de cette méthode, il a été bien entendu qu'elle ne pourra servir qu'en cas de litige sur la classification hiérarchique, mais ne peut servir de base à l'établissement de cette hiérarchie.

Abordant ensuite la discussion sur la note de l'Union Textile concernant la rémunération du travail et les normes d'établissement du travail au rendement, Mayoud précise, au nom de la Fédération C.F.T.C. que nous ne pouvons nous engager dans une étude paritaire complète de ces problèmes que si nous sommes d'accord sur certains principes, d'abord acceptés puis refusés par les représentants de l'Union Textile lors des travaux de la Commission du Plan.

Ces garanties sont d'abord et surtout celle d'une stabilité d'emploi et de travail, et une indemnisation du chômage partiel assurée dans le cadre de l'industrie.

La réunion de la sous-commission technique du 20 juillet, concernant l'application des méthodes de cotation n'aboutit pas, car la C.G.T. refusait de s'y référer et les Employeurs, à part ceux des Textiles artificiels, n'avaient pas effectué de cotations-types.

La Commission s'est encore réunie le 5 octobre et le 16 novembre, pour faire le point des travaux des sous-commissions de branches. A la réunion du 16 novembre, les Employeurs proposaient un projet d'article concernant les salaires à inclure dans la Convention collective.

Ce projet ne fait que poser des principes généraux. Mais parmi ceux-ci figure la notion du salaire garanti lié à celle du rendement normal.

Les Organisations de Salariés, en particulier la C.F.T.C., ont déclaré ne vouloir discuter de clauses semblables se rattachant à l'organisation scientifique du travail, que lorsque des garanties de sécurité d'emploi seraient données aux Salariés.

Au cours de la réunion du 21 décembre, la Commission constate que les travaux des sous-commissions de branches sont à peu près terminés pour les postes ouvriers. Les travaux vont continuer par branche, par l'examen paritaire de la nomenclature hiérarchique des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, déjà commencés pour les Textiles artificiels.

La discussion s'engage ensuite sur les projets relatifs aux salaires. Des divergences très nettes apparaissent

entre délégations d'Employeurs et de Salariés, principalement sur les points suivants :

- Référence au minimum vital pour le calcul des salaires ;
- Notion de rendement normal ;
- Primes de rendement.

A la réunion du 4 janvier, la délégation patronale précise qu'elle ne peut engager la discussion sur les salaires de base avant que soit connu le résultat des délibérations en cours devant le Parlement, et qu'à son avis, le salaire de base du coefficient 100 et le minimum vital n'étaient pas forcément liés, ce que contestent les représentants Salariés.

Au cours de la réunion du 19 janvier, c'est la demande des Organisations de Salariés concernant l'attribution d'une prime mensuelle de 3.000 francs en attendant la conclusion de la Convention collective qui fait l'objet de la discussion. Les Employeurs se refusent à discuter d'accords provisoires de salaires avant que la loi sur les conventions collectives ne soit votée et que la libre discussion des salaires ne soit rétablie.

Ils précisent que, dès la loi votée, ils discuteront sur le plan régional ou local d'accords provisoires, étant bien entendu que la fixation du minimum national professionnel se discutera dans le cadre de la Convention dès que le minimum national interprofessionnel sera fixé par le Gouvernement.

A la suite du vote de la loi sur les conventions collectives autorisant la libre discussion des salaires dans le cadre des conventions collectives, la Commission officielle dite d'Etude des méthodes de rémunération, a perdu son caractère et la tâche qu'elle s'était donnée rentre dans le cadre de la discussion générale au Ministère du Travail.

Les 11 réunions qu'elle a tenues ont permis de déblayer le terrain, de déterminer les positions et surtout d'établir pour les postes ouvriers des diverses branches, une nomenclature hiérarchique nouvelle et complète ; les discussions ne porteront plus maintenant que sur les coefficients.

Ces discussions de branches ont donné lieu :

- Pour les Textiles artificiels, à 14 réunions à Paris.
- Pour la Bonneterie, 7 réunions à Paris.
- Pour le Coton, 3 réunions à Paris.
- Pour la Teinturerie, 5 réunions tant à Paris qu'à Lyon.
- Pour la Laine, 10 réunions à Paris.
- Pour le Lin et le Chanvre, 3 réunions.
- Pour la Soierie, 8 réunions à Lyon et à Saint-Etienne.
- Pour les Textiles artificiels, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, 12 réunions se sont déjà tenues et les conversations continuent.

#### TRAVAUX DE LA COMMISSION PARITAIRE OFFICIELLE

A la réunion du 23 février 1949, il était décidé d'un commun accord de prendre comme base de discussion le projet de la C.G.T.

Au cours de 4 réunions, tenues le 9 mars à la C.G.T., puis ensuite à la C.F.T.C., nous avons essayé d'aboutir à une position commune des organi-

sations de Salariés sur les différents articles du projet. Cela apparut comme très difficile du fait de l'absence fréquente de F.O. et aussi du fait que la C.G.T. avait déposé un nouveau projet sans qu'il soit examiné en commun.

C'est donc au cours des réunions, et notamment par des suspensions de séance, que nous avons pour notre part, tâché :

- 1° D'apporter au texte les modifications et compléments nécessaires ;
- 2° D'obtenir sur certains articles une position commune des Salariés en face des propositions patronales.

Les réunions au Ministère du Travail se sont tenues les 23 février, 16 mars, 14 avril, 12 et 18 mai, 2 et 30 juin, 21 juillet, 8 et 22 septembre, 6 et 27 octobre, 8 et 9 novembre, 1er et 2 décembre 1949, 5 et 6 janvier, 2 et 3 février, 2 et 3 mars, 16 et 17 mars, 2 et 29 mars, 18 et 19 avril, 25 et 26 avril, 10 et 11 mai, 25 et 26 mai 1950, soit 34 réunions.

Nous n'avons cessé, depuis le début, de demander d'augmenter la fréquence des réunions qui se bornaient jusqu'en septembre à des réunions d'une après-midi par mois. A partir de septembre, nous avons obtenu 2 réunions par mois, mais toujours l'après-midi seulement. Ni les Employeurs, ni la C.G.T. ne semblaient décidés à avancer. Ce n'est qu'à partir de novembre que nous avons pu obtenir deux jours de réunion, permettant 3 et même 4 séances de travail. Nous avons réussi à augmenter encore la cadence depuis mars. Aussi en 80 jours de réunions, nous avons pu tenir 44 séances de travail.

Quel en est le résultat ? Un peu plus de la moitié des articles du projet de convention ont été abordés et discutés.

L'accord a pu se faire sur les 9/10, à l'exception de l'exercice du droit syndical et des prérogatives du Comité d'entreprise.

Il reste à discuter, en dehors des questions de salaires et accessoires de salaires :

Les articles ayant trait au travail à domicile, aux indemnités de déplacement, à l'apprentissage, aux conditions de travail des femmes et des jeunes, à l'hygiène et la sécurité, aux procédures de conciliation et éventuellement d'arbitrage.

Certaines clauses seront à discuter par catégorie.

En face des articles restant à discuter, notre Fédération a pris position de façon très nette sur les points essentiels suivants :

1° Exercice du droit syndical. — La reconnaissance du droit syndical doit être accompagnée de garanties permettant le libre exercice de ce droit.

2° Sécurité d'emploi. — Nous ne pourrions accepter d'étudier les méthodes d'organisation du travail que si des garanties sont accordées aux travailleurs concernant la sécurité de l'emploi et l'indemnisation du chômage partiel.

3° Salaire garanti et coefficients hiérarchiques. — La masse des salaires formant un tout, il ne nous est pas possible de proposer des coefficients sans connaître la base de départ. Nous tâchons d'obtenir que le minimum vital soit garanti à tous les travailleurs du textile.

# Texte des articles de la Convention Nationale des Industries Textiles

**ADOPTÉS A LE DATE DU 30 MAI 1950**

LE NUMEROTAGE DES ARTICLES NE SERA COMPLETE QU'A LA FIN DES DISCUSSIONS. C'EST POURQUOI CERTAINS ARTICLES N'ONT PAS DE NUMERO.

## DEFINITION

ARTICLE PREMIER. — 1) Le présent contrat règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries énumérées ci-après, suivant la nomenclature officielle des professions établie par la Commission interministérielle avec le concours de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et approuvée par le décret n° 47-142 du 16 janvier 1947.

2) Nomenclature :

47.000. — Industries textiles ;  
47.100. — Industrie du rouissage et du eillage du lin et du chanvre ;  
47.200. — Industrie textile du lin et du chanvre ;  
47.253. — Fabrication de tissus damassés, de tissus pour linge de table et de maison (avec ou sans fabrication de linge), de linge damassé, de toile ouvrée : nappes, serviettes, torchons, de linge pour hôtels, pour compagnies de navigation.

« Les ateliers de confection rattachés à des établissements textiles, bénéficieront de la Convention du Textile, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires. »

47.300. — Industrie du jute et des fibres dures, corderie et ficellerie en toute matière.

47.400. — Industrie du coton.

47.500. — Industrie de la laine.

47.600. — Industrie de la soie.

47.700. — Industrie des fibres artificielles et synthétiques.

48.100. — Bonneterie.

48.200. — Fabrication de produits textile élastiques.

48.300. — Fabrication de dentelle, guipure, broderie.

48.400. — Fabrication de rubans, tresses et passementerie.

48.500. — Fabrication de filets, filets noués, filets de pêche.

49.240. — Fabrication de bretelles, jarretelles, supports-chaussettes, ceintures en textile et tissus élastique.

« Lorsque ces ateliers sont accessoirement rattachés à des établissements textiles, ils bénéficieront de la convention du Textile, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires. »

49.510. — Fabrication de sacs.

49.530. — Fabrication de bâches, de wasingues.

55.230. — Gravure de planches et de rouleaux pour impression sur étoffe.

60.400. — Travail du cheveu, dentelles, filets en cheveux, filets de front, tissus en cheveux, résilles en cheveux.

52.203. — Fabrication d'espadrilles.

75.120. — Commerce de gros du jute et des fibres dures, des sacs et de la corderie.

75.140. — Commerce de gros de la laine.

75.152. — Importation de tissus asiatiques.

75.154. — Commerce de tissus de soie écru.

75.733. — Commerce de poils de lapins angora.

3) Les conditions dans lesquelles la présente convention s'applique aux V.R.P. travaillant principalement pour l'industrie textile font l'objet de l'annexe n° 1.

4) La présente convention s'applique aux travailleurs à domicile non inscrits au Registre des Métiers, considérés comme salariés au point de vue fiscal et travaillant habituellement et régulièrement pour un ou plusieurs employeurs. Les conditions d'application de la convention relative à ces travailleurs font l'objet de l'annexe n° 2.

5) L'application de la convention à d'autres catégories de travailleurs à domicile fera l'objet de conventions régionales ou professionnelles.

6) Le présent contrat est également applicable :

— Aux sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées, ainsi qu'aux syndicats professionnels correspondant à ces professions ;

— Aux assistantes sociales de ces établissements sous réserve des dispositions spéciales à cette catégorie de personnel.

## DUREE. - RENOUELEMENT

ARTICLE 2. — 1) Le présent contrat est conclu pour la durée d'un an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction ;

2) Il pourra être dénoncé, par l'une ou l'autre des parties contractantes, trois mois avant la date de son expiration ;

3) La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénoncia-

tion d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours ;

4) La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou à la demande de révision formulée par l'une des parties.

## AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 3. — 1) La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la signature de la présente convention ;

2) Elle ne peut être interprétée comme réduisant les situations acquises collectivement sur le plan des branches, régions, localités ou établissements, car il appartiendra aux conventions collectives régionales, locales d'établissements ou de branches, de régler cette question dans leur cadre propre ;

3) Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes.

## PARTICIPATIONS AUX COMMISSIONS PARITAIRES

ARTICLE 4. — 1) Au cas où des salariés participeraient à une Commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés de l'industrie textile, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer ;

2) Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise ;

3) Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article, et autant que possible, avant la réunion prévue.

## OUVRIERS D'ENTRETIEN

ARTICLE 5. — 1) Les salariés n'étant pas directement de l'industrie textile, mais employés constamment par elle à l'entretien, tels que : maçons, plombiers, couvreurs, mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les ouvriers des services de livraison et de transport, bénéficieront de la présente convention ;

2) Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer, pour des postes occupés dans des conditions équivalentes, une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant leur profession d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail et énumérées à l'annexe n° 3 à la présente convention.

## DROIT SYNDICAL

ARTICLE 6. — 1) Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer et d'agir librement, par voie syndicale, pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs ;

2) L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline.

## DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 10. — 1) Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants dont le nombre est fixé comme suit :

De 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

De 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et deux délégués suppléants ;

De 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

De 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;

De 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;

De 501 à 1.000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants.

Plus 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés ;

2) Dans les Etablissements occupant de 6 à 10 salariés, il pourra être institué 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant si deux salariés au moins, en expriment la demande ;

3) Dans les Etablissements n'occupant pas 6 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat ;

4) La Direction mettra à la disposition des délégués un local ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions.

ARTICLE 11. — 1) Les délégués sont élus dans les conditions ci-après par catégories professionnelles :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Techniciens et Agents de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres (1) ;

2) Le nombre des collèges est fixé comme suit :

— Deux collèges dans les établissements de moins de 200 salariés ;

— Trois collèges dans les établissements de 200 à 500 salariés ;

— Quatre collèges dans les établissements de plus de 500 salariés ;

3) Le collège ouvrier des établissements comportant plusieurs ateliers ou services pourra être subdivisé de manière à assurer une représentation distincte des principaux ateliers ou services de techniques différentes ;

4) Des accords régionaux, locaux, d'établissements ou de branches fixeront les modalités suivant lesquelles cette subdivision pourra être effectuée et pourront notamment augmenter le nombre des délégués prévus à l'article 10 ci-dessus, dans la mesure nécessaire pour permettre l'application des dispositions légales concernant la répartition proportionnelle.

ARTICLE 12. — 1) Sont électeurs, les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852 ;

2) Sont privés de leur droit électoral, pendant toute la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indigence nationale.

ARTICLE 13. — 1) Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les étrangers titulaires de la carte de résidence privilégiée prévue à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins ;

2) Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

ARTICLE 14. — L'Inspecteur du Travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 12 et 13 ci-dessus, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

ARTICLE 15. — 1) La date et les heures de commencement et de fin du scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par accord entre la Direction et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste. Au cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'Inspecteur du travail serait saisi du litige ;

2) Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail ;

3) Le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assureront les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif ;

(1) Le cas des V.R.P. sera examiné dans l'annexe spéciale à la présente convention.

4) La date des élections est à annoncer au moins quinze jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles établies et affichées par les soins de l'employeur ;

5) Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins quatre jours ouvrables avant le jour des élections ;

6) Les listes des candidats seront présentées au moins quatre jours avant le jour du scrutin ;

7) Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir ;

8) Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947 ;

9) Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales ; pour les affichages des communications concernant celles-ci, à savoir :

1. — avis du scrutin ;

2. — listes électorales par collège ;

3. — Les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4. — Liste des candidats ;

5. — Procès-verbaux des opérations électorales ;

6. — Date, heure et lieu des réunions préparatoires organisées par les syndicats ou les candidats.

10) Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux V.R.P. travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement ;

11) Des accords d'établissement détermineront les conditions dans lesquelles sera organisé le vote par correspondance pour les salariés en déplacement.

ARTICLE 16. — 1) Le Bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens dans l'entreprise, l'atelier ou le service, et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant ;

2) La présidence appartiendra au plus ancien ;

3) Le Bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paye ou d'un marqueur et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste ;

4) Si le Bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

ARTICLE 17. — 1) Le vote aura lieu à bulletin secret et au scrutin de liste, dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable de l'atelier ou du service et en présence du Bureau de vote ;

2) En passant par les isolements installés par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque de modèle uniforme. Bulletins et enveloppes seront fournis par la direction ;

3) Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de radier des noms de candidats sur les listes

et de pratiquer le vote préférentiel, mais ne peut pratiquer le panachage;

4) Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation et du vote préférentiel, entraînera l'annulation du bulletin;

5) Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue;

7) Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés;

8) La moyenne des suffrages d'une liste est obtenue en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de ceux-ci;

9) Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre de voix recueilli par eux. En cas d'égalité des voix, il est tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste sauf lorsqu'il a été valablement fait usage du vote préférentiel.

ARTICLE 18. — 1) Dans chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants;

2) Toutes dispositions devront être prises pour que le personnel travaillant par poste ou de nuit puisse participer au vote pendant ses heures de travail;

3) Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Les candidats sont proclamés élus par le bureau de vote, d'après l'application des dispositions de la loi du 7 juillet 1947 et de l'article 17 ci-dessus;

4) Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote;

5) Un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre affiché dès le lendemain, dans l'établissement intéressé, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction;

6) Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de Cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 25 du décret organique du 2 février 1852 modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914. Il est porté devant la Chambre Sociale, qui statue définitivement;

ARTICLE 19. — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration du mandat de celui qu'il remplace;

2) Le délégué suppléant nommé titulaire, sera remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé;

3) Lorsqu'en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de délégué suppléant deviendrait vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant, remplacera ce dernier;

4) Dans tous les cas, le nouvel élu sera

nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

ARTICLE 20. — Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

ARTICLE 21. — 1) Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du Code du Travail et des autres lois et règlements, concernant l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale.

De saisir l'Inspecteur du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires, dont elle est chargée d'assurer le contrôle;

2) L'Inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent;

3) Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants;

4) Lorsqu'il existe un Comité d'entreprise, créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces Comités. En l'absence des Comités d'entreprises, ils pourront communiquer à l'employeur, toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature;

5) S'il n'existe pas de Comité d'hygiène et de Sécurité, institué par le décret numéro 47-1430 du 1er août 1947, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité, et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

ARTICLE 22. — 1) L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant, au moins une fois par mois, aux heures fixées par la direction et affichées dans l'atelier ou le service, six jours ouvrables avant la réception;

2) En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la direction;

3) Les délégués seront reçus individuellement, par catégorie, par atelier, par service ou spécialité professionnelle, sur leur demande;

4) Le délégué titulaire peut, dans tous les cas, être reçu avec son délégué suppléant;

5) Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels;

6) Les délégués seront reçus collectivement par le Conseil d'administration, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant lorsqu'il s'agit d'une entreprise ou société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il

ne pourrait être donné suite qu'après délibération du Conseil d'administration;

ARTICLE 23. — 1) Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués pourront remettre au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande;

2) Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial, sur lequel doit également être mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note;

3) Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance;

4) Il doit également être tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail;

5) Dans la mesure où les questions posées relèvent de la compétence des délégués, copie de la note prévue à l'alinéa 2 ci-dessus et de la réponse faite par la direction, seront, à la demande des délégués ou à la diligence de la direction, portées à la connaissance du personnel sur les panneaux d'affichage.

ARTICLE 24. — La compétence du délégué est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

ARTICLE 25. — Dans les réunions avec les chefs d'établissements, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

ARTICLE 26. — 1) Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions;

2) La limite de quinze heures sera ramenée à dix heures par mois, sauf cas exceptionnel, dans les établissements groupant de 6 à 10 salariés;

3) Elle sera portée à vingt heures dans les établissements non assujettis à la loi sur les Comités d'entreprises;

4) Dans les limites ci-dessus, chaque délégué recevra une indemnité égale au salaire effectif perdu, du fait de ses fonctions de délégué du personnel.

ARTICLE 27. — 1) Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 26;

2) L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer des licenciements, des sanctions ou être motif à un changement injustifié de service;

3) Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du Comité d'entreprise, conformément à l'article 16 de la loi du 16 avril 1946;

4) Tout litige né de l'application du présent article et non réglé avec l'intéressé, sera soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article..... de la Convention.

## COMITES D'ENTREPRISE

ARTICLE ... — Il sera constitué des Comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.

ARTICLE ... — Le Comité d'entreprise ou d'établissement comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

Etablissements comprenant 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants;

Etablissement comprenant 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants;

Etablissements comprenant 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants;

Etablissements comprenant 101 à 199 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants;

Etablissements comprenant 200 à 500 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants;

Etablissements comprenant 501 à 1.000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants;

Etablissements comprenant 1.001 à 2.000 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants;

Etablissements comprenant 2.001 à 3.000 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants;

Etablissement comprenant plus de 3.000 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative, et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Les membres des Comités d'entreprises sont élus dans les conditions ci-après, par catégorie professionnelle :

1. — Ouvriers;
2. — Employés;
3. — Techniciens, agents de maîtrise;
4. — Ingénieurs et cadres.

Le nombre des collègues est fixé comme suit :

— Deux collègues dans les établissements jusqu'à 199 salariés;

— Trois collègues dans les établissements de 200 à 499 salariés;

— Quatre collègues dans les établissements d'au moins 500 salariés.

ARTICLE ... — Sont électeurs, les salariés des deux sexes de nationalité française, âgés de 18 ans accomplis, travaillant depuis 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont également électeurs, les salariés des deux sexes de nationalité étrangère, travaillant en France depuis 5 années au moins, les étrangers titulaires de la carte de résidence privilégiée, prévue à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945 et remplissant les conditions prévues dans le paragraphe ci-dessus.

Sont privés de leur droit électoral pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

ARTICLE ... — Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire, et travaillant dans l'entreprise, sans interruption, depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale, ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales, en application de l'ordonnance des 27 juillet et 26 septembre 1944.

ARTICLE ... — Les dispositions prévues aux articles... concernant les modalités d'élections des délégués du personnel s'appliquent aux élections des membres des Comités d'entreprises ou d'établissements.

ARTICLE ... — Les membres du Comité d'entreprise sont élus pour un an. Ils sont rééligibles.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance annuelle, le Comité d'entreprise restera provisoirement en fonction jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées.

En cas de non réalisation entre temps, il sera de toute façon procédé à des élections à l'échéance annuelle suivante.

Les dispositions des articles concernant les élections des délégués du personnel, s'appliquent aux membres du Comité d'entreprise.

ARTICLE ... — Chaque membre du Comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article ci-après.

L'exercice normal de la fonction de membre du Comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions ou être un motif à changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un membre du Comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, envisagé par la Direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du Comité d'entreprise, conformément à l'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée.

Tout litige, né de l'application du présent article et non réglé avec l'intéressé, sera soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article... de la Convention.

ARTICLE ... — Le Comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le Comité d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire, pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le Comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures de travail. Si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du Comité sera également rémunéré comme temps de travail.

En dehors des réunions prévues ci-dessus, des réunions complémentaires pourront avoir lieu sur demande de la majorité des membres du comité, en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué

aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le Comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figureront obligatoirement à l'ordre du jour de la séance, les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions que le Comité d'entreprise a à prendre dans le cadre de ses attributions, sont prises à la majorité des voix.

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

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du Comité.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, doit faire connaître à chaque réunion du Comité, sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations seront consignées au procès-verbal.

Le Comité d'entreprise peut décider également que certaines de ses délibérations seront transmises au Directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

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

ARTICLE ... — Le chef d'entreprise laissera aux membres du Comité d'entreprise titulaires et suppléants fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois. Ce temps leur sera payé comme temps de travail, que leur activité s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Mais dans ce dernier cas, sur demande motivée, formulée au président ou à son remplaçant.

Ils ne peuvent en aucun cas toucher pendant ce temps, un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux séances du Comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux prévus à l'article ci-dessus, leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

Les membres du Comité et les représentants syndicaux ne devront subir aucune perte de salaire, du fait des déplacements nécessités par le fonctionnement du Comité d'entreprise. Dans ce cas, il leur sera alloué une indemnité de déplacement dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

ARTICLE ... — Dans les entreprises comportant des établissements distincts, occupant au moins chacun 50 salariés, il se crée des Comités d'établissements et un Comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement considéré compte plus de 50 salariés, le Comité d'établissement devra comprendre, outre le chef d'entreprise ou son représentant, une délégation du personnel, identique à celle prévue à l'article ci-dessus, pour les Comités d'entreprises.

Les établissements comptant moins de 50 salariés seront soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité doit être constitué, en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés

par localités ou régions, ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire, en vue de la constitution d'un Comité commun. La composition d'un Comité commun à plusieurs établissements est fixée conformément aux dispositions de l'article ci-dessus, relatif aux Comités d'entreprises.

Le président du Comité est désigné par la direction de l'entreprise.

ARTICLE ... — Le Comité central d'entreprise comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des Comités d'entreprises désignés par ceux-ci, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le nombre des membres du Comité central titulaires et suppléants, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges, fera obligatoirement l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où l'accord s'avèrerait impossible, l'Inspecteur divisionnaire du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décidera de cette répartition.

Le Comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois, au siège social de l'entreprise, sur convocation du chef d'entreprise, en accord avec le secrétaire.

Les suppléants assisteront aux séances, avec voix consultative.

#### EMBAUCHAGE

ARTICLE ... — Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs sont tenus de notifier aux services départementaux de la main-d'œuvre et à l'agence locale de ce service ou, à défaut, au maire de la commune, les places vacantes dans leurs entreprises.

Ils peuvent toujours procéder à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur, mais doivent aviser les services de main-d'œuvre avant qu'un embauchage ne soit considéré comme définitif.

Les syndicats patronaux informeront, en temps opportun, les organisations de salariés intéressées des besoins généraux de main-d'œuvre de la profession, dans toutes les catégories professionnelles.

Au cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise et au cas de modifications dans la structure de l'entreprise, entraînant la création de services nouveaux, à l'exception des embauchages correspondant à des industries saisonnières, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement consultés.

Dans les entreprises où la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre (mutilés, pères de famille).

ARTICLE ... — Les conditions techniques de l'examen préalable d'embauchage (quand un tel examen existe) doivent être prévues dans une annexe au règlement intérieur. Cette annexe sera établie après avis du Comité d'entreprise ou d'une commission technique, constituée conformément à l'article 15 bis de l'ordonnance 45.280, du 22

février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946.

Le médecin du travail, attaché à l'établissement, effectuera un examen médical du postulant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les chefs d'entreprises confirmeront chaque engagement par une lettre ou contrat d'engagement, dans lequel seront indiqués : le titre, la fonction, le coefficient hiérarchique correspondant au poste occupé par l'intéressé et éventuellement, les avantages annexes qui ont été attribués à l'intéressé à titre personnel.

#### PROMOTION

ARTICLE ... — Les salariés peuvent toujours, sur leur demande, subir l'essai professionnel leur donnant la possibilité d'accéder à un poste de qualification supérieure.

Les chefs d'entreprises procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou à créer. Pour procéder à ces nominations, ils porteront leur choix, de préférence, sur les membres du personnel de l'entreprise, avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Pour fixer ce choix, les chefs d'entreprises jugeront les aptitudes des candidats au moyen, notamment, d'un examen professionnel, fixé en fonction des qualités demandées pour les postes vacants à créer.

#### PERIODE D'ESSAI

ARTICLE ... — A) *Personnel ouvrier* : L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux minimum de la catégorie fixée par la présente convention ;

2) La durée de la période d'essai, sauf usages ou conventions contraires, n'excédera pas deux semaines ;

3) Pendant la période d'essai, quelque soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail, avec un préavis de deux heures ;

4) Lorsqu'un professionnel pourra justifier par des certificats en bonne et due forme qu'il a, au minimum, trois années de pratique sans interruption dans la profession postulée, il ne sera pas astreint à l'épreuve préliminaire. Seule la période d'essai jouera pour son acceptation, sauf dans le cas où la catégorie offerte serait supérieure à la sienne.

B) *Personnel employés, techniciens et agents de maîtrise et personnel payé au mois* :

5) La période d'essai est d'un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, sauf au cas où les us et coutumes prévoient des dispositions différentes.

6) Lorsque la moitié de la période d'essai est comblée, le délai de préavis réciproque est de 6 jours.

C) *Personnel cadres* :

La durée de la période d'essai applicable aux Ingénieurs et Cadres, est fixée à l'annexe à la présente convention réglant les conditions de travail de ces catégories.

#### PREAVIS

ARTICLE ... — En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave et sauf usages contraires plus avantageux, sera de :

1) Une semaine suivant l'horaire effectif de l'entreprise, pour le personnel payé à l'heure ;

2) Un mois pour les employés, techniciens, et agents de maîtrise, et personnel payé au mois, sauf, les cas prévus aux annexes ;

3) La durée de préavis applicable aux Ingénieurs et Cadres est fixée par l'annexe à la présente convention réglant les conditions de travail de ces catégories.

ARTICLE ... — Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis, devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir ;

2) Cette indemnité se calculera :

1° : Pour le personnel à l'heure, sur le salaire horaire moyen (toutes primes et allocations incluses), réalisé pendant les deux quinzaines précédant le congé.

2° : Pour le personnel payé au mois, sur le salaire mensuel, auquel s'ajouteront toutes primes et indemnités dues au moment du départ de l'entreprise.

ARTICLE ... — Pendant la période du délai-congé :

1) En cas de congédiement :

1° : Le personnel à l'heure sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures ;

2° : Le personnel au mois sera autorisé à s'absenter pendant une durée totale de cinquante heures par mois de préavis.

2) Ces heures seront fixées d'un commun accord, ou à défaut, alternativement, jour à jour, par le salarié et l'employeur ;

3) Dans tous les cas et à la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées et seront payées au taux effectif de la fonction, toutes primes et indemnité comprises ;

4) Départ volontaire : Dans le cas de départ volontaire, le droit au temps d'absence pour recherche de travail est maintenu, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf en cas d'usages contraires.

ARTICLE ... — Tout déplacement modifiant de façon importante la durée du trajet entre l'habitation et le lieu de travail, tout déclassement ou toute rétrogradation non motivée par une faute grave ou une incapacité physique non acceptée par l'intéressé, seront considérés comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

#### SUSPENSION DU CONTRAT

ARTICLE ... — 1) Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et dont l'employeur a été avisé par une notification écrite de l'intéressé, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. En l'absence de notification écrite de l'intéressé, si celui-ci ne répond pas dans un délai de quinze jours à un questionnaire de l'employeur, le contrat de travail sera considéré comme rompu de fait ;

2) Les absences dues à un cas fortuit, dûment constaté et porté, dès que possible à la connaissance de l'employeur (tels qu'incendie du domicile, accident, maladie grave ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), n'entraînent pas non plus rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée ;

3) Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi, et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention;

4) La durée de suspension ne pourra être supérieure à :

6 mois pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence dans l'entreprise;

8 mois pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence dans l'entreprise;

10 mois pour les salariés ayant de 10 à 15 ans de présence dans l'entreprise;

1 an pour les salariés ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise.

Toutefois, pour les salariés dont le contrat a été suspendu par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ce délai est fixé à deux ans, quel que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

Passé ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué. Dans ce cas, la notification du licenciement devra lui être faite par lettre recommandée.

5) D'autre part, les absences motivées par les périodes militaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail;

6) Dans le cas où un travailleur libéré du service militaire obligatoire ne retrouverait

pas d'emploi, les organisations syndicales patronales intéressées s'efforceront de le faire embaucher, par priorité, dans la profession, à condition qu'il justifie :

a) Soit de la possession d'un C.A.P. textile;

b) Soit d'un apprentissage professionnel régulier dans l'industrie textile et de deux ans de pratique professionnelle dans cette industrie.

c) Soit d'avoir occupé un emploi de travailleur textile qualifié ou d'avoir travaillé pendant 3 ans dans l'industrie.

#### RALENTISSEMENT D'ACTIVITE

ARTICLE 43. — Dans le cas de ralentissement de l'activité de l'entreprise, et où celle-ci envisagerait de recourir à des mesures d'ordre collectif, la direction devra, au préalable, en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi que les délégués du personnel.

Sur la demande d'un salarié payé à l'heure et en chômage partiel depuis plus de 15 jours, la durée de son préavis sera réduite et pourra même être supprimée, après accord avec le chef de l'entreprise.

A défaut d'accord, ce préavis sera :

— 4 jours ouvrables si la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 32 heures;

— 3 jours ouvrables si la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 24 heures.

#### LICENCIEMENTS INDIVIDUELS

ARTICLE ... — Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur s'entourera des avis et informations susceptibles de le guider dans sa décision et convoquera l'intéressé en lui précisant qu'il conserve, dans tous les cas, la faculté de se faire accompagner par un délégué du personnel.

L'intéressé sera donc en mesure de présenter lui-même, ou avec le concours du délégué du personnel, les observations qu'il aurait à faire valoir.

La décision de licenciement ne pourra être prise par l'employeur qu'après audition de ces observations, qui devront être faites dans un délai de 48 heures.

#### NOTE :

**LES CLAUSES CONTENUES DANS LES ARTICLES CI-DESSUS NE SERONT OBLIGATOIREMENT APPLICABLES QU'APRES LA SIGNATURE DE LA CONVENTION.**

**TOUTEFOIS, IL EST PROBABLE QUE DE NOMBREUX EMPLOYEURS CONSENTIRONT A LES APPLIQUER DES MAINTENANT.**