



GUIDE DES SALARIÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE, NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE 2025

FO AUX CÔTÉS DE TOUS LES SALARIÉS

Un problème au boulot, j'appelle FO

Mon vote c'est ma Force

INTRODUCTION

Les droits des salariés sont régis par le Code du Travail, les conventions collectives et les accords d'entreprises. Ce guide abordera quelques points essentiels de la convention collective nationale de Blanchisserie – teinturerie – nettoyage Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie IDCC 2002).

Rappel : Depuis 2017 des accords d'entreprises peuvent être moins-disant que la convention collective ou le Code du Travail. Force Ouvrière a contesté cela et continuera à s'y opposer.

Les préoccupations sociales et environnementales sont des enjeux majeurs pour tous les secteurs. Du fait de la nature de ses activités, la branche professionnelle doit utiliser des produits textiles éco-conçus, des solutions de procédés d'entretien moins consommatrices en eau et en énergie et le recours à la réparation, au réemploi, à la réutilisation et au recyclage.

La blanchisserie "pressing" est victime du télétravail et des changements de mode vestimentaire et en plus elle subit la concurrence des applications mobiles proposant le pressing à domicile. Force Ouvrière est à vos côtés pour vous aider dans toutes vos démarches et revendique la montée en compétences des salariés en les formant aux nouvelles techniques.

L'organisation Force Ouvrière, représentative au niveau de la branche de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, est là pour défendre vos intérêts et pour vous informer. Dans une période où ce secteur est en plein virage. Ce livret est conçu pour répondre à certaines interrogations quand à vos droits et que vous puissiez ainsi les faire appliquer.

La branche représente :

**36 680
salariés
en ETP**

SOMMAIRE

F0	: SES PRINCIPES ET SES COMBATS !	4
	RÔLE ET FONCTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	5
	LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)	5
	LE REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE (RSS)	5
	UNE SEULE INSTANCE POUR LES MÊMES MISSIONS	5
	CLASSIFICATION DES EMPLOIS	6
	SALAIRES	10
	1. OUVRIERS	10
	2. ETAM	10
	3. CADRES	10
	DURÉE DU TRAVAIL	11
	QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS...	19

F0 : SES PRINCIPES ET SES COMBATS !

LL'organisation Force Ouvrière est indépendante vis-à-vis des partis politiques, des gouvernements, de l'Etat, du patronat et des religions.

La dignité et le respect des salariés passent notamment par un salaire garanti collectivement par la négociation, dont le pouvoir d'achat augmente régulièrement et dans le respect du principe « travail égal, salaire égal ».

Fondamentalement attachée aux valeurs républicaines (Liberté-Egalité-Fraternité-Laïcité), **F0** défend le service public et la sécurité sociale comme étant des structures assurant des droits égaux aux citoyens.

A **F0** chacun est libre, car la condition de l'indépendance de **F0** est celle de la liberté et de l'indépendance d'esprit de chacun de ses adhérents. L'objectif de **F0** est celui du progrès social, du respect des droits et du droit au respect.

Salariés des très petites entreprises, **F0** est à vos côtés pour sortir de la méconnaissance de vos droits et ainsi vous donner la possibilité d'agir directement et collectivement pour le progrès de ces droits.



<https://www.info-tpe.fr>

RÔLE ET FONCTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans l'entreprise, le salarié mandaté par le syndicat, ou élu par ses collègues, a un rôle à jouer pour défendre nos droits.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

C'est le représentant du syndicat vis à vis des salariés et de l'employeur. Il intervient dans les conflits collectifs. Il transmet les revendications. Il intervient dans la négociation des accords, y compris dans la négociation pré-électorale lors des élections du CSE.

La FEETS FO est clairement positionnée pour dire son refus de la diminution des moyens de défense des salariés. Après 6 ans de mise en œuvre, les analyses de FO, notamment en matière de sécurité et de conditions de travail des salariés se sont confirmées.

Pour la FEETS FO, la défense des salariés ne se brade pas : diminuer les représentants du personnel et leurs moyens, c'est permettre une exploitation accrue des salariés.

AVANT JANVIER 2018

DP
Délégués du Personnel

+

CE
Comité d'Entreprise

+

CHSCT
Comité d'Hygiène, de
Sécurité et des Conditions
de Travail

DEPUIS JANVIER 2018 **UNE SEULE INSTANCE POUR LES MÊMES MISSIONS**

CSE
Comité social et économique

LE REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE (RSS)

Si un syndicat n'est pas représentatif dans une entreprise, il ne peut désigner de délégué syndical. Cela est souvent le cas lorsqu'un salarié crée une section syndicale entre deux élections de représentants du personnel. Le RSS agit au nom du syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Un RSS peut être désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés, à des conditions spécifiques. Ses prérogatives sont les mêmes que celles du délégué syndical (DS), à l'exception du droit de négocier des accords collectifs.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Filière blanchisserie/location de linge

Grille de positionnement des emplois

Catégorie	Niveau	Niveau formation/expérience pour le poste	Contenu du poste	Coefficient
Ouvriers	1	Aucune exigence particulière	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours	1-1
	2	Aucun diplôme particulier	Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients...) et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours	2-1
			Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois	2-2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2-1 et 2-2	2-3
	3	CAP/BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois	3-1
		CAP/BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification		3-2
	4	BAC PRO ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois	4-1
Employés	1	Niveau secondaire	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours	1-1
	2	CAP/BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours	2-1
	3	CAP/BEP + expérience/ BAC PRO, ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois	3-1
	4	BAC + expérience/BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois	4-1

GUIDE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE BLANCHISSERIE

Catégorie	Niveau	Niveau formation/ expérience pour le poste	Autonomie	Animation/ Management	Technicité/ Adaptation	Responsabilité	Coef.
Techniciens/ Maîtrise	5	BAC + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Recherches de modes opératoires face à différentes situations	Pas de responsabilité permanente sur des salariés	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue	Proposition et mise en œuvre des procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus	5-1
		BAC + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification		Animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité			5-2
	6	BAC + 4 et BAC + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable	Responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet	Adaptation des méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus	6-1
Cadres	7	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité	Responsabilité hiérarchique directe d'un ou plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, maîtrise de plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités	Élaboration des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats	7-1
	8		A partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité	Responsabilité hiérarchique directe d'un ou plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, anticipation, à moyen terme, des problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés	Gestion d'un secteur d'activités	Responsabilité étendue sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité	8-1
	9		Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels	Responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement	Responsabilité consistant à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités	9-1

Emplois-repères

Grille ouvriers		
Niveau	Coefficient	Emplois-repères
1	1-1	Opérateur de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage...
2	2-1	Opérateur de production : comptage-ordonnancement sale, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client...
	2-2	Opérateur de production : lavage-ordonnancement, expédition, chauffeurs...
	2-3	Opérateur de production polyvalent...
3	3-1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL...
	3-2	Agent de distribution ou agent de service PL...
4	4-1	Agent de maintenance 2

Grille employés		
Niveau	Coefficient	Emplois-repères
1	1-1	Agent de classement, archivage, accueil...
2	2-1	Opérateur de saisie...
3	3-1	Assistant administratif, comptable ou commercial...
4	4-1	Employé comptable, paie, assistant de direction...

Grille techniciens / agents de maîtrise		
Niveau	Coefficient	Emplois-repères
5	5-1	Technicien de maintenance, d'étude, de méthode, informatique, marketing...
5	5-2	Contremaître...
6	6-1	Chef d'atelier, chef de vente, chef de service client...

Filière pressing/laverie

Grille de positionnement des emplois

Catégorie ouvriers :

Classification	Éch.
Catégorie A : Agent de production Agent de production débutant Agent de production spécialisé (> 6 mois d'ancienneté) : repasseur, presseur, détacheur machiniste, réceptionniste, emballeur, retoucheur Agent de production spécialisé multipostes permanent (agent assurant effectivement plusieurs postes de l'échelon A2), agent titulaire du CAP professionnel	1 (A1) 2 (A2) 3 (A3)
Catégorie B : Agent de production spécialisé tous postes Agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison), agent d'entretien, maintenance débutant, chauffeur livreur 3T5 débutant, agent titulaire du BP professionnel Agent de production qualifié tous postes, responsable de magasin débutante, agent d'entretien maintenance confirmé, chauffeur livreur 3T5 confirmé Responsable de magasin adjointe, responsable de magasin débutante	1 (B1) 2 (B2) 3 (B3)
Catégorie C : Responsable de magasin (1) Responsable de magasin occupant jusqu'à 4 personnes ETP	1 (C1)
(1) Le personnel relevant des échelons C2 et C3 bénéficie des dispositions ETAM de la CCN.	

Catégorie techniciens et maîtrise :

Catégorie	Niveau	Expérience/ Niveau de formation	Autonomie	Animation/ Management	Technicité/ Adaptation	Responsabilité	Coeff.
Techniciens/ Maîtrise	5	Niveau BAC avec expérience professionnelle	Application des méthodes apprises face à des situations définies	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP (équivalent temps plein)	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement	Mise en œuvre des procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation). Respect de l'organisation de l'établissement. Responsable de la production	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP (équivalent temps plein)			C3
	6	BAC	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable	Animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité	Réalisation et/ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques	Proposition et mise en œuvre des procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus	D1
		BAC ou expérience professionnelle	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable	Responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau 5	Réalisation et/ou coordination de travaux	Adaptation des méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus	D2

SALAIRES

applicable après publication de l'arrêté d'extension

1. OUVRIERS

Filière blanchisserie/location de linge

Coeff.	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1801,80 €
2-1	1817,62 €
2-2	1833,73 €
2-3	1858,93 €
3-1	1864,65 €
3-2	1890,40 €
4-1	1944,28 €

Filière pressing/laverie

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1801,80 €
A2	1806,54 €
A3	1817,19 €
B1	1834,43 €
B2	1843,81 €
B3	1860,00 €
C1	1876,23 €

2. ETAM

Filière location de linge / Blanchisseurs

- Employés :

Coeff.	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1801,80 €
2-1	1817,62 €
3-1	1864,65 €
4-1	1944,28 €

- Techniciens et Agents de maîtrise :

Coeff.	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1963,18 €
5-2	2067,84 €
6-1	2190,96 €

Filière Pressings, Laveries

- Employés :

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1801,80 €
2-1	1817,62 €
3-1	1864,65 €
4-1	1944,28 €

- Techniciens et Agents de maîtrise :

Coeff.	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1866,77 €
C3	1891,92 €
D1	2133,98 €
D2	2161,39 €

3. CADRES

- Filière location de linge / Blanchisseurs et Pressings/Laveries

Coeff.	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2583,79 €
8-1	3414,42 €
9-1	3793,09 €

DURÉE DU TRAVAIL

Heures supplémentaires : Le contingent annuel est de 220 heures et les majorations sont de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes.

Forfait annuel en jours lorsqu'il n'y a pas d'accord d'entreprise pour des salariés cadres (coefficients 7-1, 8-1 et 9-1 ; v. no 30) qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés : 218 jours (journée de solidarité incluse) par année civile, pour un salarié ayant un droit complet à congés payés, Journées ou 1/2 journées de travail (la matinée s'achève, au plus tard, à 13 h ; l'après-midi débute, au plus tôt, à 12 h), les jours d'ancienneté viennent en déduction du forfait de 218 jours (v. no 9).

SECTEUR DE LA BLANCHISSERIE - TEINTURERIE DE GROS ET DE DÉTAIL

Aménagements du temps de travail

1^o Modulation

Période	12 mois
Délai de prévenance	Modification de la programmation moyennant un délai de prévenance d'une semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (le délai est réduit dans ce cas à 3 jours dans les entreprises de 20 salariés et moins)
Amplitude hebdomadaire	Limite haute : 43 heures au maximum
Heures supplémentaires	Voir no 15
Rémunération	Lissage qui doit être prévu par accord d'entreprise (le salarié conservant, en cas de débit d'heures en fin de période, le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées)

2° Travail à temps partiel

a) Interruption journalière :

la journée de travail doit, si possible, être continue si elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause :

- aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures ;
- une seule interruption est possible lorsque la journée de travail excède 2 heures. La durée de cette interruption pourra être portée à 6 heures dans les laveries libre service de 20 personnes maximum employant un salarié ayant pour mission unique l'ouverture du magasin, l'entretien du local et la fermeture.

b) Heures complémentaires :

le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectué par les salariés à temps partiel est porté à 33 % de la durée prévue au contrat (la durée hebdomadaire ne pouvant atteindre ni excéder la durée légale) [disposition exclue de l'extension (*Arrêté du 17-11-99*)].

c) Délai de prévenance :

le préavis à respecter en cas de modification d'horaire est fixé à 7 jours ouvrables, 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles.

© Accord du 29-6-99 étendu par arrêté du 17-11-99, JO 23-11-99 à l'exception du secteur du nettoyage à domicile des tapis, moquettes et tissus d'ameublement exclu de l'extension, applicable à compter du 24-11-99

Heures supplémentaires : Contingent annuel de 130 heures, 110 heures en cas de modulation, sauf accord d'entreprise différent et le paiement majoré des heures peut être remplacé par un repos de remplacement (sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, de la non-opposition des représentants du personnel).

3. Formes de la RTT dans les entreprises de 20 salariés et moins

L'accord prévoit 4 modalités possibles de RTT à mettre en place sur l'année civile ou toute période de 12 mois.

Formes de la RTT	Principales caractéristiques
1 - 35 h/semaine	Réduction du nombre de jours de travail ou de la durée quotidienne de travail
2 - 37 h/semaine avec 12 jours de repos/an	Les heures accomplies au-delà de la 37e heure sont des heures supplémentaires
3 - 39 h/semaine avec 24 jours de repos/an	Prise des repos : idem modalité 2 Les heures accomplies au-delà de la 39e heure sont des heures supplémentaires
4 - Modulation : horaire hebdomadaire de 35 h en moyenne et 43 h maximum (45 h pendant 8 semaines)	Sont des heures supplémentaires : les heures effectuées, en cours de modulation, au-delà de la limite haute et, en fin de modulation, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 h

SECTEUR DE LA LOCATION DU LINGE

Durée du travail : Temps de travail effectif : le temps de travail effectif s'entend conformément à la loi. Sont notamment assimilées à une journée normale de travail, les missions extérieures telles que réunions et formations.

Aménagements du temps de travail

1° Modulation

Période	Définie par accord d'entreprise sans pouvoir excéder 12 mois. A défaut, l'année civile est retenue
Délai de prévenance	Modification de la programmation moyennant information aux salariés et à leurs représentants au plus tard 1 semaine avant sa mise en application (sauf circonstances exceptionnelles)
Amplitude hebdomadaire	Limite haute : 42 heures au maximum, sauf dispositions dérogatoires prévues par accord d'entreprise
Heures supplémentaires	Voir no 20
Rémunération	Lissage qui doit être prévu par accord d'entreprise (le salarié conservant, sans report possible sur la période suivante, le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées)

Travail à temps partiel

Heures complémentaires : les salariés peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 33 % de leur temps de travail contractuel, sous réserve que les salariés concernés aient donné leur accord et qu'ils puissent bénéficier en priorité d'un passage au temps plein . le préavis à respecter en cas de modification d'horaire est fixé à 7 jours

Heures supplémentaires : Le Contingent annuel est de 130 heures, 90 heures en cas de modulation et les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures sont rémunérées dans les conditions légales. Le paiement majoré de ces heures peut être remplacé par un repos compensateur.

Situation spécifique aux départements du Nord et du Pas-de-Calais sur le temps partiel modulé :

Définition du temps partiel annuel	Horaire annuel < 1 607 heures ou à la moyenne de 35 heures sur la période de modulation.
Période de modulation	A fixer dans l'entreprise (année civile, période des congés payés ou toute autre période annuelle répondant à l'organisation de la charge de travail de l'entreprise).
Durée du travail	La modulation du temps de travail hebdomadaire peut varier de 10 heures à 34,50 heures. La journée de travail ne peut être inférieure à 2 heures continues. Elle doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures
Délais de prévenance	Programme indicatif annuel des volumes horaires hebdomadaires : à transmettre aux salariés au plus tard 1 mois avant le début de chaque période de modulation. Confirmation du programme indicatif et communication de la répartition des horaires : délai de prévenance de 2 semaines minimum. Modification des horaires communiqués : délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ou accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.
Heures complémentaires	Limite : 33 % de la durée contractuelle de travail. Majoration : 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle de travail.
Rémunération	Rémunération mensuelle lissée sur la base du calcul suivant : [salaire mensuel temps plein (1) u nombre d'heures annuel convenu] / 1 607 heures.
(1) Salaire mensuel qui aurait été attribué si le salarié avait travaillé à temps plein.	

Travail de nuit

Champ d'application	<p>Entreprises visées : entreprises répertoriées sous les codes NAF 71-4 A, 93-0 A et 93-0 B de la nomenclature INSEE de 2003.</p> <p>Salariés concernés : chauffeurs-livreurs (coeff. 115 et 120), personnel de maintenance (coeff. 160 et 170), agents de maîtrise (coeff. 175, 195, 215 et 275).</p>
Justification du recours	Permettre la continuité de l'activité économique des entreprises et le service à la clientèle, notamment des établissements sanitaires et sociaux.
Définition du travail de nuit	Tout travail accompli entre 21 h et 6 h ou toute autre période de 9 h consécutives comprise entre 21 h et 7 h et comprenant nécessairement l'intervalle 24 h - 5 h.
Définition du travailleur de nuit	Tout salarié qui effectue au moins 2 fois par semaine au moins 3 h de temps de travail effectif au cours de la période nocturne ou au moins 376 h de travail effectif sur 12 mois consécutifs au cours de cette même plage nocturne.
Contreparties des travailleurs de nuit	<p><i>Repos compensateur</i> : réduction du temps de travail effectif de 1 jour/an pour chaque semaine travaillée au cours de la période nocturne, avec date fixée par l'employeur et sans baisse de la rémunération.</p> <p><i>Majorations</i> : pour chaque poste, les heures travaillées entre 22 h et 6 h (si au moins égales à 6) ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 5 % du salaire minimum de la catégorie du salarié.</p> <p><i>Indemnité de panier</i> : montant fixé à 5 € et dans la limite du montant unitaire plafonné d'exonération de SS prévu par la loi pour un « repas sur le lieu de travail ».</p>
Durées maximales et pause	<p><i>Durée maximale quotidienne</i> : 8 h. En cas de dérogation à la durée maximale quotidienne dans les conditions légales, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement (repos s'additionnant aux autres temps de repos légaux, réglementaires ou conventionnels existant ou à venir). Si impossibilité d'octroyer ce repos : contrepartie équivalente à fixer par accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p><i>Durée maximale hebdomadaire</i> : 40 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, portée à 44 h pour le personnel des services de maintenance quand l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie.</p> <p><i>Pause</i> : au moins 20 mn, dont 10 mn rémunérées, pour un poste de nuit d'une durée > 6 h.</p>

Congés et jours fériés

Congés payés exceptionnels pour événements familiaux Congés exprimés en jours ouvrés, à prendre à une date en principe proche de l'événement.

Mariage	salarié	5 jours + 1 jour non payé sur demande
	enfant	2 jours
PACS	salarié	5 jours

Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint	5 jours
	enfant	7 jours
	père, mère	4 jours
	beau-père, belle-mère	3 jours
	frère, sœur	4 jours
	beau-frère, belle-sœur, petit-enfant	1 jour non payé sur demande
Annonce de la survenue d'un handicap (1)	enfant	2 jours
(1) Ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.		

Congés payés supplémentaires des ingénieurs, cadres - Plus 3 jours après 5 ans de fonction dans l'entreprise (pour 12 mois de travail), plus 6 jours après 10 ans de fonction dans l'entreprise (pour 12 mois de travail).

Jours fériés : Le chômage des jours fériés ne peut être, pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté, la cause d'une réduction de la rémunération.

Congé de parenté :

1° Visites médicales pré et postnatales :

Pendant sa grossesse, la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux [examens médicaux](#) obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Après l'accouchement, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à [l'examen postnatal](#) obligatoire.

La personne avec qui la salariée vit en couple : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre) bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes :

La femme enceinte ou venant d'accoucher, ayant le statut de travailleur de nuit, bénéficie sur sa demande, et après avis du médecin du travail, du droit d'une affectation à un poste de jour si le poste de nuit est

incompatible avec son état. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Réduction d'horaire pendant la grossesse : moins 5 minutes avant la sortie.

3° Congé de maternité et congé parental :

Les congés maternité sont fixés conformément à la législation en vigueur.

Le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise recevra pendant deux mois, de date à date, son traitement de base du mois en cours, sous déduction :

- des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- des indemnités journalières éventuellement versées par un régime de prévoyance lorsqu'il en existe un au sein de l'entreprise, dont elle sera tenue de faire déclaration.

Si, à l'expiration du congé maternité, la salariée n'est pas entièrement rétablie, et si ce fait est dûment constaté par un certificat médical (avec contre-visite éventuelle), les dispositions concernant la maladie sont applicables.

Un congé parental non rémunéré pourra être demandé par tout salarié pour élever son enfant, dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-1 du code du travail.

Indemnisation pendant le congé de maternité

Catégorie	Ouvrières	Employées	TAM			Cadres	
Ancienneté	-	> 2 ans	2 à 5 ans	5 à 10 ans	> 10 ans	1 à < 5 ans	> 5 ans
Maintien du salaire brut à 100 % sous déduction des IJSS et RP	-	1 mois	1 mois	2 mois	3 mois	2 mois	3 mois

-> Focus PMA : Si elle a recours à [l'assistance médicale à la procréation \(AMP\)](#), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole.

L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté. Ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération. Focus allaitement ; Pendant 1 an à partir de la naissance de son enfant, [la salariée peut s'absenter pour l'allaiter](#). Ces temps de pause ne sont pas rémunérés.

4° Congé pour enfant malade.

Les parents peuvent bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde de 6 jours ouvrables par an.

Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié obligé de soigner son conjoint en cas de maladie grave.

Congés exceptionnels pour événements de famille :

Une autorisation d'absence est accordée aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : de 4 jours ouvrables à 1 semaine en fonction de l'ancienneté ;
 - naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
 - mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
 - communion d'un enfant : jour de la cérémonie
 - décès d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
 - décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;
 - décès d'un ascendant : 2 jours ouvrables ;
 - décès d'un frère ou beau-frère, d'une sœur ou belle-sœur : 1 jour ouvrable ;
 - déménagement du salarié, à l'exclusion des meublés et garnis, après 1 an de présence dans l'entreprise : 1 jour ouvrable ;
 - présélection militaire : pour la durée de la présélection, mais dans la limite de trois jours ouvrables, après trois mois d'ancienneté ;
- Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS...

Qui est concerné par le syndicalisme ?

Tous les salariés, c'est à dire toutes celles et tous ceux qui perçoivent un salaire de leur travail.

Et les jeunes et ceux qui sont au chômage ?

Après leurs études, les jeunes recherchent un premier emploi salarié. Dans cette phase majeure pour leur avenir, ils doivent pouvoir se faire entendre.

Les chômeurs restent des salariés; ils sont temporairement privés d'emplois, mais pas de droits.

C'est donc la solidarité entre tous les salariés ?

Oui, le syndicalisme c'est la solidarité entre tous les salariés, quels que soient leur situation, leur secteur d'activité, leur qualification et leur âge.

Comment mettre cette solidarité en action ?

Ensemble et à travers la force d'un syndicat. Ne donnons plus prise au jeu du patronat qui nous oppose les uns et les autres et licencie les uns comme les autres.

Ce n'est pas aller un peu loin ?

Même si l'affirmation peut choquer certains, la question ne se pose même pas. En bas ou en haut de l'échelle, l'aspect humain pèse de moins en moins face aux intérêts financiers. La preuve : plus une entreprise licencie, plus sa cote monte en Bourse...



Syndiqué...
ET FIER DE L'ÊTRE !

**FO, LA FORCE DE
L'INDEPENDANCE**

