

Convention collective

CUIRS ET PEAUX (Industrie des)



N° de brochure : 3058

N° IDCC : 207

Date de dernière mise à jour : 2020-08-01

Sommaire

Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.	1
CLAUSES COMMUNES	1
<i>Personnel extérieur à la profession</i>	1
<i>Durée, révision, dénonciation</i>	1
<i>Liberté syndicale</i>	1
<i>Autorisation d'absence</i>	2
<i>Congés d'éducation ouvrière</i>	2
<i>Panneaux d'affichage</i>	2
<i>Permanents syndicaux</i>	2
<i>Commissions paritaires</i>	2
<i>Délégués du personnel et comités d'entreprise</i>	2
<i>Financement des oeuvres sociales des comités d'entreprise</i>	3
<i>Catégories professionnelles-Définitions</i>	3
<i>Salaires</i>	3
<i>Mutations temporaires</i>	3
<i>Salaire des jeunes ouvriers</i>	4
<i>Embauchage-Licenciement-Rupture du contrat</i>	4
<i>Période d'essai</i>	4
<i>Délai-congé - Cessation du contrat de travail</i>	4
<i>Suspension du contrat de travail</i>	4
<i>Congés payés</i>	4
<i>Jours fériés</i>	5
<i>Congés exceptionnels pour événements de famille</i>	5
<i>Apprentissage</i>	5
<i>Hygiène et sécurité</i>	5
<i>Modalités de la paie</i>	6
<i>Salaire des femmes</i>	6
<i>Récupération</i>	6
<i>Arrêt de travail</i>	6
<i>Interprétation de la convention</i>	6
<i>Conciliation</i>	6
<i>Dépôt de la convention</i>	7
<i>Date d'application</i>	7
Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018)	7
<i>Préambule</i>	7
<i>Clauses communes</i>	7
<i>Annexe I : avenant relatif aux employés (annule et remplace l'avenant du 1er juin 1958)</i>	15
<i>Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise (annule et remplace l'avenant du 4 janvier 1973)</i>	16
<i>Annexe III : avenant relatif aux cadres (annule et remplace l'avenant du 2 janvier 1971)</i>	18
<i>Annexe IV : textes antérieurs publiés au BO</i>	20
Textes Attachés	21
Clausules communes Annexe I Salaires ouvriers CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 6 octobre 1956	21
Salaires	21
Annexe II Classification des emplois Convention collective nationale du 6 octobre 1956	21
1° Tannerie	21
2e Mégisserie	26
3° et 4° Cuirs industriels et trépointes (1)	27
5° Gants de protection	27
Annexe III Avenant du 4 décembre 1956	27
Sauvegarde et conservation des marchandises	27
Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite	27
Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel	28
I. - Définition du chômage partiel indemnisable	28
II. - Bénéficiaires	28
III. - Montant de l'indemnisation	28
IV. - Conditions d'application	28
V. - Date d'application	29
Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie	29
Préambule	29
Bénéficiaires	29
Ancienneté	29
Calendrier	29
Rémunération	29
Rémunération réelle	29
Indemnisation de la maladie (1)	29
Indemnisation des jours fériés	30
Garantie de ressources en cas de chômage partiel	30
Indemnité de départ en retraite (1)	30
Indemnité de licenciement	30
Préavis	30
Constat de l'absentéisme	30
Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973	30
Bénéficiaires	30
Engagements	31
Période d'essai	31
Remplacements	31
Congé de maternité	31
Maladies et accidents	31
Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident.	31

Maternité	32
Congés payés	32
Durée du travail	32
Classifications et appointements	32
Préavis	32
Indemnité de congédiement	32
Indemnité de départ en retraite	32
Changement de résidence	33
Périodes militaires	33
Commissions paritaires	33
Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975	33
Classification des Techniciens et agents de maîtrise	33
Classification des techniciens et agents de maîtrise (tannerie)	33
Agents de maîtrise	33
Agents d'entretien	34
Techniciens et assimilés	34
Avenant « Employés » du 1 juin 1958	35
Bénéficiaires	35
Engagements	35
Période d'essai	35
Remplacements	35
Maladies et accidents	35
Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident	35
Maternité	36
Congés payés	36
Durée du travail	36
Classification et appointements	36
Préavis	37
Indemnité de congédiement	37
Indemnité de départ en retraite	37
Régime complémentaire de retraite	37
Commissions paritaires	37
Formalités	37
Avenant « Employés » Annexe I, Classification des employés Avenant du 20 novembre 1958	37
Formalités	37
Annexe II Salaires techniciens, agents de maîtrise et employés Convention collective nationale du 6 octobre 1956	38
Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971	38
Objet	38
Champs d'application	38
Définition des cadres	38
Durée - Dénonciation - Révision	38
Avantages acquis	38
Contrat de travail	38
Période d'essai	38
Remplacements - Mutations	39
Changement de résidence	39
Maladies - Accidents	39
Congé de maternité	39
Remplacement en cas de maladie ou d'accident	39
Congés payés	40
Périodes militaires	40
Durée du travail	40
Secret professionnel	40
Clause de non-concurrence	40
Inventions	40
Préavis	41
Indemnité de licenciement	41
Indemnité de retraite	41
Retraite complémentaire	41
Commission paritaire	41
Recyclage	41
Formalités	41
Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie	42
Classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie	42
Position I	42
Position II	42
Position II bis	42
Position III	42
Positions supérieures	42
Coefficients	43
Rémunération	43
Avenant n° 96-A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun	43
Avenant n° 96-B du 4 juin 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité	44
Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail	44
Champ d'application	44
Réduction du temps de travail effectif	44
Réduction et organisation du temps de travail	45
Salariés à temps partiel	46
Développement de l'emploi et aides financières	46
Suivi de l'accord	47
Durée de la convention	47
Application de l'accord	47

Avenant n° 1 A du 13 septembre 2001 relatif au financement et au développement de la formation professionnelle	47
Création de la commission paritaire nationale de l'emploi pour la formation	47
Les actions de formation dans le cadre du capital de temps de formation	47
Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie	48
Contenu du code de conduite	48
Dissémination, promotion et mise en oeuvre	49
Suivi, vérification et mécanismes de recours	49
Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
Préambule	49
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	51
Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	51
Préambule	52
Accord du 4 juillet 2016 relatif à l'actualisation à droit constant de la convention collective	58
Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	58
Préambule	58
1. Champ d'application	58
2. Dispositifs d'accompagnement existants	58
3. Dispositifs du don de jours de repos	59
4. Commission de suivi de l'accord	60
5. Sensibiliser et communiquer sur les modalités de l'accord	60
6. Durée et modalités de suivi de l'accord	60
Avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	60
Préambule	60
Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	60
Préambule	61
Avenant du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes	62
Clauses communes	62
Avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	63
Préambule	63
Avenant n° 2 du 4 décembre 2018 modifiant la convention collective	63
Avenant n° 9-B du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi des salariés âgés	64
Accord du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage	64
Préambule	64
Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO2I)	65
Préambule	65
Accord d'interprétation du 14 octobre 2019 à l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Préavis » de l'annexe III relative aux cadres	66
Préambule	66
Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI	67
Préambule	67
Textes Salaires	69
Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014	69
Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015	70
Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016	70
Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017	71
Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018	71
Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2020	72
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant n° 66 S	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général des cuirs et peaux de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux de France (CGT) ; Fédération nationale des cuirs et peaux et parties similaires FO ; Fédération nationale des cuirs et peaux et parties similaires CFTC.
Organisations adhérentes	Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC, le 25 mai 1965 ; Syndicat national des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise des cuirs et peaux CGT, le 21 février 1972 ; Fédération nationale des cadres des cuirs et peaux CGC, le 10 septembre 1958.

CLAUSES COMMUNES

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-12-1961 étendu par arrêté du 29-7-1963 JONC 10 août 1963.

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français. Des annexes fixeront les modalités particulières aux employés, agents de maîtrise et cadres.

Personnel extérieur à la profession

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-12-1961 étendu par arrêté du 29-7-1963 JONC 10 août 1963.

Le personnel d'entretien et, d'une façon générale, les salariés qui n'exercent pas une spécialité particulière à l'industrie des cuirs et peaux sont régis par la présente convention. Leur salaire ne devra en aucun cas être inférieur à celui résultant des dispositions concernant leur profession d'origine. Dans le cas où aucun accord national ou régional n'existerait dans leur profession d'origine, leur salaire sera au moins égal à celui d'un ouvrier de tannerie de qualification correspondante.

Durée, révision, dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent contrat est conclu pour une durée de un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction par nouvelles périodes de un an, sauf dénonciation d'une des parties signataires, avec un délai de préavis de deux mois avant l'expiration de la période courante.

Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'il s'agira de demandes de révision portant sur des questions de salaire, elles pourront être présentées à tout moment et les parties signataires engageront les pourparlers dans un délai ne dépassant pas huit jours pour étudier les demandes présentées.

La dénonciation de la présente convention par l'une ou l'autre des parties signataires se fera par lettre recommandée avec accusé de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, d'ordre professionnel, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Article 4

En vigueur étendu

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties signataires.

Article 5

En vigueur étendu

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipes, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Dès la mise en vigueur de la présente convention, les règlements intérieurs d'entreprise devront être mis en harmonie, s'il y a lieu, avec les dispositions de ladite convention.

Liberté syndicale

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 91 du 9-10-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992.

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, la discipline ou le congédiement.

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans le cadre des principes suivants :

- La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.
- Dans les entreprises employant habituellement trente salariés, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner par écrit un délégué syndical.
- La protection des délégués syndicaux sera assurée dans des conditions analogues à celles des délégués du personnel.

Il est attribué au délégué syndical un crédit mensuel de :

Cinq heures dans les entreprises de trente salariés ;

Dix heures dans les entreprises de quarante et cinquante salariés.

d) Les prérogatives et les missions de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenants d'entreprises en application des troisième et dernier alinéas de l'article 13 de la convention collective nationale.

e) Les moyens d'expression suivants sont donnés à l'organisation syndicale de l'entreprise :

Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise en dehors des heures de travail ;

Libre diffusion de la presse et des feuilles d'informations syndicales dans l'entreprise en dehors des heures de travail ;

Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à la direction ;

Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié.

Les membres de l'entreprise adhérant à une organisation syndicale pourront se réunir dans le local syndical en dehors des heures de travail.

Les modalités d'application du paragraphe e seront définies par un accord dans chaque entreprise intervenant dans le cadre du paragraphe d ci-dessus.

f) Les salariés étrangers bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective nationale, à égalité de traitement avec les salariés français.

Autorisation d'absence

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de ces organisations et aux diverses réunions d'organismes professionnels et interprofessionnels à représentation paritaire, sous réserve que des dispositions soient prises pour que les absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Ces absences seront considérées comme temps de travail pour le calcul des congés payés.

Congés d'éducation ouvrière

Article 7-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-10-1973 étendu par arrêté du 19-3-1974 JONC 6-4-1974.

Dans les conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957 et les textes subséquents, les salariés pourront bénéficier de congés d'éducation ouvrière.

La durée de congé, limitée à douze jours ouvrables, par an et par bénéficiaire, pourra être fractionnée de deux à six fois.

Le salarié devra présenter sa demande à l'employeur quinze jours à l'avance.

Le comité d'entreprise pourra attribuer des bourses à ces salariés pour leur permettre de participer à ces sessions.

Panneaux d'affichage

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Des panneaux d'affichage seront placés aux portes d'entrée et de sortie du personnel et à tout autre endroit désigné en accord avec la direction et les représentants du personnel.

Permanents syndicaux

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ, il bénéficiera d'un droit de priorité de réembauchage dans un emploi de sa qualification, dans la mesure où son indisponibilité n'excède pas cinq ans et à condition qu'il ait à son départ un an de présence dans l'établissement.

Ce droit de priorité est caduc en cas de refus par l'intéressé de reprendre l'emploi proposé.

Dans les mêmes conditions, un salarié pourra obtenir des autorisations d'absence pour exercer un mandat syndical dont la durée n'excéderait pas trois mois.

Commissions paritaires

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions afin de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant aux commissions paritaires visées à l'alinéa précédent, dans la limite de deux salariés pour chacune des fédérations syndicales de salariés signataires du présent avenant et pour deux réunions paritaires par année civile, bénéficieront, sur justificatif, d'un remboursement de leurs frais de transport par l'intermédiaire des fédérations patronales nationales.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, l'élection des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leur mandat, les parties se réfèrent aux dispositions législatives en vigueur.

Toutefois, dans tous les cas où la majorité des intéressés en manifesterait le désir par un vote à scrutin secret, un délégué titulaire et un suppléant pourront être désignés dans les entreprises occupant plus de cinq ouvriers.

Scrutin

Un protocole devra fixer les dispositions suivantes :

Délai des élections : un mois maximum après la demande d'une organisation syndicale ;

Délai d'affichage des listes électorales : quinze jours avant le vote ;

Délai de présentation des candidats : quatre jours ouvrables ;

Organisation du vote pendant les heures de travail.

Réunions

Le temps passé en réunions avec l'employeur par les délégués du personnel, en application de la loi du 16 avril 1946, n'est pas déduit des quinze heures prévues à l'article 13 de la loi précitée.

Les délégués du personnel suppléants et membres suppléants du comité d'entreprise bénéficieront d'un crédit de deux heures par mois pour la préparation des réunions.

Dans tous les cas de réunions, les délégués suppléants peuvent y participer, dans les mêmes conditions que les titulaires. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif.

En ce qui concerne plus précisément les heures de délégations, les délégués, après information préalable, pourront sortir de l'entreprise collectivement ou individuellement dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Ces heures leur seront payées sur justification.

Accession des jeunes aux responsabilités

Les jeunes salariés âgés de dix-huit à vingt et un ans, ayant un an de présence dans l'entreprise, seront éligibles.

Dans chaque liste, le nombre des candidats de cet âge ne devra pas dépasser 20 % du nombre de sièges à pourvoir.

Financement des oeuvres sociales des comités d'entreprise

Article 11-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-10-1973 étendu par arrêté du 19-3-1974 JONC 6-4-1974.

Le budget nécessaire au financement des oeuvres sociales des comités d'entreprise sera alimenté, chaque année, par le versement d'une contribution minimum à la charge de l'entreprise représentant 0,30 % des salaires et appointements calculés sur la base de l'année précédente.

Cette obligation entrera en vigueur à compter du 1er janvier 1974.

Catégories professionnelles-Définitions

Article 12

En vigueur étendu

On entend par manoeuvre : l'ouvrier qui ne participe pas à la fabrication.

On entend par manoeuvre spécialisé : l'ouvrier qui effectue des travaux n'exigeant qu'une adaptation ou une mise au courant très sommaire ou des travaux simples, mais pénibles et insalubres.

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle et qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification annexée à la présente convention sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire nationale prévue à l'article 29 sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

Salaires

Article 13

En vigueur étendu

A. - Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés adultes est déterminé en fonction du salaire minimum national professionnel défini par l'annexe I 'Ouvriers'.

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

B. - A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. - Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies après concertation et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement doivent être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum national professionnel de sa catégorie.

D. - Tout ouvrier ou ouvrière dont le temps de travail continu en équipe sera au moins égal à huit heures aura droit à une pause de vingt minutes.

Lorsque le travail sera réparti sur deux périodes dans la journée, pour un temps total au moins égal à huit heures, une pause de dix minutes interviendra au cours de la période la plus longue.

Ces pauses seront rémunérées sur la base du salaire effectif et seront fixées dans le cadre du temps de travail, en accord avec les délégués du personnel.

E. - En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre vingt-deux heures et cinq heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie.

F. - La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-6-1960 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961.

Les salaires minima ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire, suivant la définition qui en est donnée par les arrêtés ministériels en vigueur.

L'employeur doit préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

Mutations temporaires

Article 15

En vigueur étendu

Lorsque, pour assurer la bonne exécution technique du travail (par exemple en cas d'absence ou de maladie du titulaire d'un emploi), la direction estimera nécessaire de confier momentanément à un travailleur une occupation appartenant à une catégorie inférieure à celle dans laquelle il est placé habituellement, le salaire horaire afférent à sa catégorie précédente sera maintenu. La durée de ce remplacement ne pourra excéder huit jours, sauf accord particulier entre les parties.

Lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction, pendant le temps de la mutation qui ne devra excéder huit jours, sauf accord particulier entre les parties.

La réintégration des intéressés dans leur fonction normale interviendra dès que la mutation aura cessé.

Salaire des jeunes ouvriers

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Les jeunes ouvriers de moins de dix-huit ans ne pourront être affectés à des postes de travail habituellement confiés à des adultes qu'après autorisation du service médical de l'entreprise ou interentreprises et de l'inspecteur du travail.

Les jeunes ouvriers et ouvrières de moins de dix-huit ans seront rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération des adultes, sans abattement d'âge.

Embauchage-Licenciement-Rupture du contrat

Article 17

En vigueur étendu

Les conditions d'embauchage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de main-d'oeuvre qui s'efforceront d'y satisfaire. Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux ouvriers déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi des pensionnés de guerre et assimilés.

Ouvriers polyvalents. - Le cas des ouvriers polyvalents sera réglé par accord entre les parties.

Période d'essai

Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Délai-congé - Cessation du contrat de travail

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 25 juin 1973, art. 1er).

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

En cas de mise en chômage partiel ou total, sauf cas de force majeure, la direction devra en aviser les intéressés, soit directement, soit par voie de service, avec un préavis d'une semaine.

Dans le cas de circonstances pouvant nécessiter un licenciement collectif, l'employeur avisera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, et le consultera sur les mesures à prendre.

Si cependant des licenciements se révélaient nécessaires, il sera obligatoirement tenu compte de l'ancienneté et des charges de famille des intéressés ; toutefois, la qualification professionnelle pourra entrer en ligne de compte.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, pendant la durée d'un an, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse des licenciements.

Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée ; leur réponse devra parvenir à l'employeur dans le délai d'une semaine franche à dater de l'expédition de l'avis de réemploi. Les délégués du personnel seront tenus informés de la lettre de l'employeur et de la réponse du salarié.

Suspension du contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnu par la sécurité sociale.

Celles-ci devront être notifiées à l'employeur dans les délais les plus brefs et au maximum dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par certificat médical indiquant, s'il y a lieu, la prolongation de la maladie.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, pourra être considérée par l'employeur comme rupture du contrat de travail imputable au salarié.

Congés payés

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 *étendu avec exclusions par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973*.

Durée des congés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise douze mois de travail effectif au cours de l'année de référence aura droit à un congé payé d'une durée égale à vingt-quatre jours ouvrables.

Dans le cas où la durée du travail effectif dans l'entreprise sera inférieure à douze mois, la durée du congé sera calculée sur la base de deux jours par mois de travail effectif.

La durée des congés ci-dessus précisée inclut les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels (1).

Compte tenu des sept jours fériés, le total des jours chômés et payés ne saurait dépasser trente et un jours (1).

Conditions d'attribution

Le droit au congé dont la durée excède celle du congé légal ou du congé conventionnel antérieur est subordonné à la présence des salariés au travail la

veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnu par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

Date des congés (2)

Les congés excédant la durée de trois semaines civiles pourront être donnés à une autre période, celle-ci étant étendue sur toute l'année après accord avec le personnel.

Les congés excédant ces trois semaines seront évalués en jours ouvrables (samedis inclus, mais jours fériés nationaux exclus) et seront soit donnés par arrêt collectif, auquel cas le personnel devra en être informé au moins deux mois à l'avance, soit donnés par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, à des dates choisies d'un commun accord avec les intéressés (2).

Calcul de l'indemnité

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord sera calculée sur la base de deux jours par mois de travail effectif.

Les salariés totalisant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après vingt-cinq ans et à trois jours après trente ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

(1) Alinéas exclus de l'extension (arrêté du 25 juin 1973, art. 1er).

(2) Rubrique exclue de l'extension (arrêté du 25 juin 1993, art. 1er).

Jours fériés

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel ouvrier aura droit, en outre du paiement de la journée du 1er mai, à l'indemnisation de sept jours fériés.

Ces jours seront choisis par région ou par entreprise, en accord avec les délégués du personnel ou les organisations syndicales signataires de la présente convention, chaque début d'année.

L'indemnisation sera calculée sur la base d'une journée de huit heures, sans majoration d'heures supplémentaires, en fonction du salaire moyen horaire réalisé par l'intéressé pendant la période de paie précédente.

Ces huit heures non effectivement travaillées n'entreront pas dans le calcul des heures supplémentaires de la semaine.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf lorsque l'absence résulte de maladie ou d'accident du travail et lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Les jours fériés ne sont pas récupérables.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 78 F du 25-4-1978 étendu par arrêté du 13-11-1978 JONC 10-1-1979.

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf toutefois pour les cas de décès du conjoint et d'un enfant pour lesquels l'ancienneté exigible est réduite à la durée de la période d'essai, les ouvriers auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-après :

Mariage du salarié : quatre jours ;

Mariage d'un enfant : un jour ;

Décès du conjoint : trois jours ;

Décès d'un enfant : trois jours ;

Décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : deux jours ;

Décès d'un grand-parent : un jour ;

Période de sélection : dans la limite de trois jours ;

Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour.

Ces jours de congé seront pris au moment de l'événement et payés comme les jours de travail.

En ce qui concerne les ouvriers mensualisés, ces jours ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération mensuelle.

Pour le personnel ayant moins de six mois d'ancienneté, ces congés seront attribués mais non rémunérés.

Apprentissage

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur, dans les conditions déterminées par la loi.

Les modalités d'application des clauses ci-dessus seront déterminées par un avenant à la présente convention.

Tout salarié pourra, sur sa demande, participer à un stage de formation professionnelle, intéressant son emploi dans l'entreprise, dans un centre F.P.A., sous réserve de remplir les conditions d'admission.

Durant son séjour, son contrat de travail ne sera pas rompu mais simplement suspendu.

A son retour, le salarié bénéficiera de la qualification professionnelle afférente au diplôme obtenu, dans la limite des postes disponibles.

Hygiène et sécurité

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-6-1960 *étendu avec exclusions par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961*.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail contenues dans les textes suivants : décret du 10 juillet 1913, décret du 1er août 1947, décret du 27 novembre 1952, décret du 4 août 1935 (1).

Cette documentation est mise à la disposition des délégués (1).

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A

défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

Des effets de protection seront fournis par l'employeur.

Dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Dans les établissements où la présence d'une infirmière n'est pas obligatoire, une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et pansements légers sera à disposition, à proximité des lieux de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 octobre 1961, art. 1er).

Modalités de la paie

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1972 étendu par arrêté du 25-6-1973 JONC 11-7-1973.

La paie sera faite toutes les semaines, quatorzaines ou quinzaines, pendant les heures de travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Pour les ouvriers payés au mois, la paie sera faite le dernier jour ouvrable du mois, sauf accord particulier.

Il est délivré par l'employeur à chaque salarié un bulletin de paie sur lequel est inscrit le nom de la firme, la qualification professionnelle telle qu'elle résulte de la convention collective nationale, le coefficient hiérarchique correspondant et, s'il y a lieu, l'échelon dans la catégorie, le numéro d'immatriculation du salarié, toutes les sommes perçues à titre de salaire horaire, primes diverses, indemnités de toute nature, le nombre d'heures faites chaque semaine avec le taux de salaire horaire, les pourcentages de majoration de salaire pour les heures supplémentaires, ainsi que toutes les retenues légales.

Nulle amende ne pourra être infligée, pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par loi.

Pour les travaux effectués aux pièces, il est délivré à l'ouvrier et à l'ouvrière une fiche de travail mentionnant d'une part son salaire horaire de garantie et, d'autre part, le prix de l'unité.

Salaire des femmes

Article 27-Bis

En vigueur étendu

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Récupération

Article 27-Ter

En vigueur étendu

En cas de récupération d'heures perdues en raison des faits techniques, celle-ci sera effectuée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les autres cas, les heures perdues en-dessous de quarante heures et récupérées après consultation du comité d'entreprise seront rémunérées en fonction de l'horaire effectif de la semaine de récupération.

Toutefois, en cas de demande spécifique d'une récupération par le personnel, la récupération se fera en heures normales.

Arrêt de travail

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-1-1958 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Interprétation de la convention

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24-1-1975 étendu par arrêté du 16-5-1975 JONC 8-6-1975.

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, le différend sera obligatoirement porté devant une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants et de deux suppléants de chaque syndicat de salariés et d'un nombre égal total d'employeurs, ayant autant que possible participé à l'élaboration de ladite convention.

La commission sera présidée alternativement par un membre patron et un membre salarié. La commission paritaire d'interprétation se réunira à la requête de la partie la plus diligente dans un délai ne dépassant pas quinze jours.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1er février 1975.

Conciliation

Article 30

En vigueur étendu

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture de l'établissement du côté patronal et toute cessation de travail du côté ouvrier.

Ce délai sera de quatre jours ouvrables.

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-12-1961 étendu par arrêté du 29-7-1963 JONC 10 août 1963.

Quand un différend surgira, la direction et la délégation ouvrière s'efforceront de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles porteront le différend devant les syndicats régionaux, patronal et ouvrier de leur profession, représentés par deux membres de chacune des organisations constituant la commission paritaire.

La demande de conciliation sera adressée à la personne nommée la première sur chacune des listes, patronale et ouvrière, correspondant au ou aux départements intéressés.

En cas d'empêchement de la première personne, celle-ci prendra toutes dispositions pour transmission immédiate à la seconde qui agira en son lieu et place comme responsable au même titre.

Les membres de la commission paritaire seront choisis par les parties intéressées sur lesdites listes ou bien même, en dehors de ces listes, en accord avec les personnes responsables comme indiqué ci-dessus.

La solution devra intervenir dans un délai d'une semaine franche.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la personne responsable, comme indiqué ci-dessus. Le délai commencera à courir à partir de la date de la réception de ladite lettre recommandée.

S'il n'y a pas de conciliation, ces commissions paritaires au premier degré pourront, d'un commun accord, demander un second essai de conciliation à la commission paritaire nationale, prévue à l'article 29, pour la solution du litige.

Article 32

En vigueur étendu

En cas d'échec de la procédure de conciliation, entraînant l'arrêt du travail dans l'établissement, les travailleurs en raison de la nature périssable des marchandises ne laisseront pas celles-ci dans un état tel qu'il puisse compromettre leur conservation, la qualité du produit fini et la reprise normale de la fabrication (1).

Les opérations nécessaires seront faites conformément aux dispositions prévues au renvoi ci-dessous. Il est entendu que les heures de travail qu'elles comporteront seront payées sur les bases des salaires en vigueur.

En aucun cas, pendant la durée du conflit, il ne devra être procédé à un embauchage de personnel.

(1) La délégation patronale déclare que, dans son esprit, cette clause procède uniquement de son souci de voir assurer le sauvetage des marchandises périssables et non pas de susciter un moyen de faire obstacle au droit de grève. Les délégations en présence sont d'accord pour que trois sous-commissions composées de membres choisis dans les spécialités gros cuir, petite peau et mégisserie soient désignées pour déterminer, dans un délai maximum de deux mois, les limites que l'on peut assigner aux mesures de conservation et de sauvetage des marchandises.

Dépôt de la convention

Article 34

En vigueur étendu

La présente convention sera déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Date d'application

Article 35

En vigueur étendu

La présente convention (ainsi que les annexes I et II) prendra effet à partir du 1er octobre 1956.

Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018)

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche « Industrie des cuirs et peaux » constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » du 6 octobre 1956 étendue par arrêté du 27 octobre 1961 afin de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social, rénové dans sa forme et d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant, en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la convention collective nationale du 6 octobre 1956 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf. annexes au présent accord).

Clauses communes

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français. Des annexes fixeront les modalités particulières aux employés, agents de maîtrise et cadres.

La présente convention comprend deux parties :

- des clauses générales communes qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;
- des annexes spécifiques qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, des ingénieurs et des cadres.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que la convention collective s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus,

qui entrent dans le champ de la convention collective nationale « industrie des cuirs et peaux » sans distinction de leur effectif, et ce en raison du principe d'égalité de traitement des salariés.

Il est toutefois précisé qu'un accompagnement spécifique sera apporté par la branche aux entreprises de moins de 50 salariés dans la rédaction des documents nécessaires à la vie de l'entreprise et notamment lors de la mise en place du comité social et économique, par la fourniture de documents types, couvrant l'ensemble du processus ainsi que les documents relatifs au temps de travail et plus spécifiquement ceux concernant les forfaits en heures sur l'année et en forfait jours.

Article 2

En vigueur non étendu

La convention collective du 6 octobre 1956 est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation d'une des parties, avec un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de la période courante.

Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'il s'agira de demandes de révision portant sur des questions de salaire, elles pourront être présentées à tout moment et les parties signataires engageront les pourparlers dans un délai ne dépassant pas 8 jours pour étudier les demandes présentées.

La dénonciation de la présente convention par l'une ou l'autre des parties signataires se fera par lettre recommandée avec avis de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, d'ordre professionnel, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Les parties conviennent de réunir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), 1 an après l'entrée en vigueur des modifications de la convention collective afin de faire un point de situation.

Conformément à l'article L. 2262-5 du code du travail, la diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel, aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

(*)

(*)

(*) Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet avenant a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet avenant. À l'issue du cycle électoral, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties signataires.

Article 4

En vigueur non étendu

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipes, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Dès la mise en vigueur de la présente convention, les règlements intérieurs d'entreprise devront être mis en harmonie, s'il y a lieu, avec les dispositions de ladite convention.

Article 5

En vigueur non étendu

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, l'évolution de carrière, la formation.

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans le cadre des principes suivants :

a) La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.

b) Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) peut être désigné comme DS pour la durée de son mandat (cf. trav. art. L. 2143-6). Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire. La désignation d'un délégué syndical (DS) par un syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, qui y a constitué une section syndicale, peut intervenir lorsque cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (cf. trav. art. L. 2143-3 ; ord. 2017-1718 du 20 décembre 2017, JO du 21).

c) La protection du délégué syndical est inchangée et résulte de l'application des articles L. 2411-3 et suivants du code du travail.

Chaque délégué syndical dispose d'un quota d'heures mensuel de délégation, à savoir :

- 12 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;

- 18 heures dans les entreprises employant de 151 à 499 salariés ;

- 24 heures dans les entreprises occupant au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

d) Les prérogatives et les missions de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale. Le délégué syndical (DS) représente le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et des salariés (c. trav. art. L. 2131-1 et L. 2143-3). Il informe les adhérents et anime l'activité syndicale.

Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour négocier des accords d'entreprise c. trav. art. L. 2143-3 et L. 2232-17.

e) Les moyens d'expression suivants sont donnés à l'organisation syndicale de l'entreprise :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;

- libre diffusion de la presse et des feuilles d'informations syndicales dans l'entreprise ;

- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs dans les panneaux réservés à cet effet, avec communication simultanée à la direction ;

- mise à disposition des organisations syndicales d'un local approprié.

Les membres de l'entreprise adhérant à une organisation syndicale pourront se réunir dans le local syndical en dehors des heures de travail.

Les modalités d'application du paragraphe seront définies par un accord dans chaque entreprise intervenant dans le cadre du paragraphe ci-dessus.

Le délégué syndical de site dispose d'un nombre d'heures mensuel fixé par la loi (art. L. 2143-15 modifié du code du travail), à savoir à la date de signature du présent accord : 24 heures par mois.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Article 6

En vigueur non étendu

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les salariés syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de ces organisations et aux diverses réunions d'organismes professionnels et interprofessionnels à représentation paritaire, sous réserve que des dispositions soient prises pour que les absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise. Ces absences seront considérées comme temps de travail pour le calcul des congés payés.

Article 7

En vigueur non étendu

Dans les conditions prévues à l'article L. 2145-5 du code du travail et suivants, les salariés pourront bénéficier du congé de formation économique sociale et

syndicale.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée de congé, limitée à 12 jours ouvrables, par an et par bénéficiaire, ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Le salarié devra présenter sa demande à l'employeur 15 jours calendaires à l'avance.

Article 8

En vigueur non étendu

Des panneaux d'affichage seront mis à disposition des organisations syndicales, lorsqu'il en existe, selon des modalités à définir en accord avec la direction de l'entreprise et les représentants du personnel.

Article 9

En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ, il bénéficiera d'un droit de priorité de recrutement dans un emploi de sa qualification ou équivalent, dans la mesure où son indisponibilité n'excède pas 5 ans et à condition qu'il ait à son départ 1 an de présence dans l'établissement.

Ce droit de priorité est caduc en cas de refus par l'intéressé de reprendre l'emploi proposé.

Dans les mêmes conditions, un salarié pourra obtenir des autorisations d'absence pour exercer un mandat syndical dont la durée n'excéderait pas 3 mois.

Article 10

En vigueur non étendu

Commissions paritaires composées au maximum de 2 membres par organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ d'application rappelé à l'article 1 de la présente annexe et du même nombre de représentants, côté patronal.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions afin de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant aux commissions paritaires visées à l'alinéa précédent, dans la limite de 2 salariés pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, bénéficieront, sur justificatif, d'un remboursement de leurs frais de transport/déplacement par l'intermédiaire des fédérations patronales nationales, dans les limites suivantes :

- Paris/région parisienne : repas 30 €, hôtel 120 € ;

- Province : repas 25 €, hôtel 100 €.

Train : 2de classe.

Avion : classe économique.

Frais kilométriques : selon le barème officiel de l'administration fiscale.

Article 11

En vigueur non étendu

Depuis le 1er janvier 2018, Toute entreprise employant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs doit mettre en place un CSE (art. L. 2311-2 du code du travail).

Il est précisé que le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro si pendant un mois donné l'effectif passe en deçà de ce seuil.

Le CSE ne disparaît pas au moment où l'effectif passe en dessous de ce seuil.

Le CSE est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019, selon des modalités définies au livre 3e, titre 1er du code du travail.

Les modalités d'attribution et d'exercice du CSE sont fixées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les modalités de mise en place et de suppression du CSE sont fixées aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

La composition, les élections et la durée du mandat sont fixées aux articles L. 2314-1 et suivants du code du travail.

Le fonctionnement du CSE est fixé aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Réunions

Le temps passé en réunions avec l'employeur par les représentants du personnel, est rémunéré comme du temps de travail effectif, sans s'imputer sur les heures de délégation. Il en est notamment de même pour les enquêtes menées après un accident grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. (art. L. 2315-11 du code du travail).

Le membre suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

En ce qui concerne plus précisément les heures de délégation, les délégués, après information préalable, pourront sortir de l'entreprise collectivement ou individuellement dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Ces heures leur seront payées comme temps de travail effectif et pourront le cas échéant faire l'objet d'une demande de précisions de la part de l'employeur.

Répartition - Les élus titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient (cf. trav. art. L. 2315-9). Toutefois, cela ne peut amener l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire (cf. trav. art. R. 2315-6). Les élus titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Ils doivent procéder par un document écrit, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Article 11-Bis

En vigueur non étendu

Le budget nécessaire au financement des œuvres sociales du comité social et économique (CSE) sera alimenté, chaque année, par le versement d'une contribution minimum à la charge de l'entreprise représentant 0,30 % des salaires et appointements calculés sur la base des gains et rémunérations soumis à cotisation sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes distribuées en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas incluses dans la masse salariale brute (cf. trav. articles L. 2312-83 et L. 2315-61 ; loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31).

Le cas échéant, une régularisation de la subvention sera effectuée à la fin du second trimestre de l'année N + 1.

Article 12

En vigueur non étendu

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d'entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par ouvrier hautement qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification annexée à la présente convention sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 31 ci-après sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

Article 13

En vigueur non étendu

A. - Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du salaire minimum national professionnel défini par l'annexe I « Ouvriers ».

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

B. - À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. - Tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 6 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. trav. art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. trav. art. L. 3121-17).

E. - En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des ouvriers.

F. - La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise ou par localité.

(1)

(2)

(1)

(1) Les points C et E sont étendus par arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1 (JORF du 23 octobre 2019).

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit que le temps de pause est accordé immédiatement dès que six heures de travail effectif sont réalisées par le salarié, ou alternativement pendant cette période de six heures.

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

Article 14

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient, de l'indemnisation de tous les jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise. Cette rémunération sera due dans les conditions prévues à l'article 23 de la convention collective « Industrie des cuirs et peaux ».

Article 15

En vigueur non étendu

Lorsque, pour assurer la bonne exécution technique du travail (par exemple en cas d'absence ou de maladie du titulaire d'un emploi), la direction estimera nécessaire de confier momentanément à un salarié une occupation appartenant à une catégorie inférieure à celle dans laquelle il est placé habituellement, le salaire horaire afférent à sa catégorie précédente sera maintenu. La durée de ce remplacement ne pourra excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties.

Lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction, pendant le temps de la mutation qui ne devra excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties. Cette modification temporaire lui sera notifiée selon les dispositions de l'article 17 ci-après.

La réintégration des intéressés dans leur fonction normale interviendra dès que la mutation aura cessé.

Article 16

En vigueur non étendu

Les salariés âgés de 15 à 18 ans, ne pourront être affectés à des travaux dangereux que sous certaines conditions et devront faire l'objet d'une déclaration préalable auprès du service de santé au travail.

Article 17

En vigueur non étendu

Les conditions d'embauche sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant notamment :

- l'identification des parties ;
- la date du début du contrat ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction occupée et le lieu où elle s'exerce ;
- la position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ;
- les appointements, sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail, et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la durée des congés payés ;
- la référence à la convention collective nationale du 1er octobre 1956 et aux modifications apportées dans la présente version.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et le collaborateur disposera d'un délai de 15 jours pour donner sa réponse par écrit. À défaut de réponse dans le délai imparti, la réponse sera réputée négative.

Dans le cas d'une modification liée à un motif économique le délai sera porté à 1 mois. Dans ce dernier cas, à défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié sera réputé avoir accepté la modification.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Dans tous les cas, la classification du collaborateur muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

De plus, L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite d'information et de prévention qui aura lieu soit avant l'entrée en fonction, soit dans les 3 mois de l'entrée en fonction.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

En vigueur non étendu

L'ensemble du personnel est soumis à une clause de confidentialité, y compris le personnel intérimaire.

Indépendamment d'une obligation de réserve générale, il est demandé au personnel de conserver une confidentialité absolue à l'égard de tous les faits dont il pourrait prendre connaissance, en raison de ses fonctions ou de son appartenance à l'entreprise, et qui concerneraient tant la gestion et le fonctionnement de cette dernière que sa situation et ses projets.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés de l'entreprise et demeurera après la fin du contrat, quelle que soit la cause de sa rupture.

Article 18

En vigueur non étendu

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas une embauche ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Pour les ouvriers/employés, la durée maximale de la période d'essai pour un CDI est fixée à 2 mois et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

La période d'essai des autres catégories de salariés sera traitée dans les avenants catégoriels.

Pour les CDD, la période d'essai sera de : 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois, 1 mois dans les autres cas, en respectant un délai minimal de prévenance, à savoir :

- lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

- lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

-- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

-- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

-- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

-- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article 19

En vigueur non étendu

A. - Dispositions générales

Le contrat de travail à durée indéterminée pourra prendre fin à tout instant, sauf à respecter, au-delà de la période d'essai, le préavis applicable pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

Par accord entre les parties, il peut être renoncé à tout ou partie de l'exécution du préavis.

En 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.

La faute grave de l'une des parties comporte dispense de tout préavis pour l'autre partie.

B. - Durée du préavis

1° Départ volontaire :

En cas de départ volontaire (démission), et chaque fois que la rupture est imputable au salarié, la durée du préavis due par le salarié est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à 1 mois.

Si l'employeur le demande, le salarié confirmera sa démission, soit par lettre, soit par imprimé établi à cet effet, daté et signé.

En cas d'activité partielle, le préavis ne sera pas exigé.

2. Licenciement :

En cas de licenciement et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :

- 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 1 mois dans les autres cas.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que si la loi, la convention, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis plus long ou des conditions d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur sera amené à notifier son licenciement à un salarié avec un préavis de 2 mois, seul le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des deux conditions suivantes : être âgé de 45 ans et compter 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou justifier de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le deuxième mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

C. - Heures pour recherche d'emploi

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures. En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

D. - Indemnité de licenciement

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dans les conditions et selon les modalités fixées par les avenants de catégorie.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Pour les ouvriers, l'indemnité de licenciement, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise sera de :

- de 8 mois à 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

- de la 6e année à la 20e année d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté.

À partir de la 21e année d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

E. - Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est :

- 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, pour les ouvriers et les employés. Pour les autres catégories de personnel, il est fixé par les avenants catégoriels.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :

À partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;

À partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;

À partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;

À partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;

À partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;

À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant.

F. - Indemnité de mise à la retraite

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir 3 mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année ;

auquel s'ajoute

- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

(1)
(1) Le point E est étendu par arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1 (JORF du 23 octobre 2019).

Article 20

En vigueur non étendu

En cas de mise en activité partielle, sauf cas de force majeure, la direction devra en aviser les intéressés, soit directement, soit par note de service, avec un préavis de 1 semaine.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter pour avis les représentants du personnel avant la mise en activité partielle.

Dans le cas de circonstances pouvant nécessiter un licenciement collectif, l'employeur avisera les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, et les consultera sur les mesures à prendre.

Si cependant des licenciements se révélaient nécessaires, les critères d'ordre trouveraient à s'appliquer.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficie durant 1 an, s'il manifeste le désir d'user de cette faculté au cours de cette année, d'une priorité de réembauche.

Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée ; leur réponse devra parvenir à l'employeur dans le délai de 1 semaine franche à dater de l'expédition de l'avis de réemploi. Les délégués du personnel seront tenus informés de la lettre de l'employeur et de la réponse du salarié.

Article 21

En vigueur non étendu

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnu par la sécurité sociale.

L'employeur devra être averti verbalement de ces absences dans les délais les plus brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

Article 21-Bis

En vigueur non étendu

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
- de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % .

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

(1)

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Article 21-Ter

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt maternité et après 1 année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 21 bis.

Article 22

En vigueur non étendu

Durée des congés payés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence aura droit à un congé payé d'une durée égale à 30 jours ouvrables ou à 25 jours ouvrés.

Dans le cas où la durée du travail effectif dans l'entreprise sera inférieure à 12 mois, la durée du congé sera calculée sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Date des congés

Les congés excédant la durée légale de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire pourront être donnés à une autre période, celle-ci étant étendue sur toute l'année après accord avec le personnel.

Les congés excédant ces 2 semaines seront soit donnés par arrêt collectif, auquel cas le personnel devra en être informé au moins 2 mois à l'avance, soit donnés par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, à des dates choisies d'un commun accord avec les intéressés.

Fractionnement des congés

Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale ou conventionnelle est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord sera calculée sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif.

Article 23

En vigueur non étendu

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au maintien de salaire pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise.

L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Cette durée non effectivement travaillée n'entrera pas dans le calcul des heures supplémentaires de la semaine, ni dans le calcul annuel du temps de travail en lien avec la modulation.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf lorsque l'absence résulte de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant. Les jours fériés ne sont pas récupérables.

Article 24

En vigueur non étendu

Ces congés s'entendent pour des jours ouvrables travaillés et sont accordés sans condition d'ancienneté, pour (cf. trav. art. L. 3142-1) :

- naissance/ adoption : 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence

ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité. Ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité ou le congé d'adoption ;

- mariage/ Pacs/ remariage/ du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint/ partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours de congés seront pris au moment de l'événement et pas nécessairement le jour où ils surviennent mais dans la limite de 1 mois entourant l'événement et seront rémunérés.

Article 25

En vigueur non étendu

(se reporter à l'accord signé le 19 septembre 2017 et à l'avenant n° 1 signé le 25 avril 2018)

Article 26

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 27

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3121-33 et L. 3121-30 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 220 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée (cf. trav. art. L. 3121-36) :

- de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes.

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur doit respecter les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

En cas de dépassement de ce contingent, les heures supplémentaires qui pourraient être effectuées feront l'objet d'une compensation obligatoire en repos, conformément à l'article L. 3121-38 du code du travail et seront soumises préalablement à leur entrée en vigueur à l'avis des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de consulter le comité social et économique (CSE), et tant qu'il n'est pas mis en place dans l'entreprise, le comité d'entreprise (CE), à défaut les délégués du personnel (DP), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (cf. trav. art. L. 3121-40).

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

(1)
(1) Alinéa étendu par arrêté du 16 octobre 2019 (JORF du 23 octobre 2019).

Article 28

En vigueur non étendu

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. À défaut de réglementation, ils s'emploient à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Des équipements de protection individuelle et/ou collectives seront fournis par l'employeur.

Dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Dans les établissements où la présence d'une infirmière n'est pas obligatoire, une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et pansements légers sera à disposition, à proximité des lieux de travail.

Article 29

En vigueur non étendu

La paie sera faite le dernier jour ouvrable du mois, sauf accord particulier ou usage dans l'entreprise.

Il est délivré par l'employeur à chaque salarié un bulletin dont les rubriques doivent être en conformité avec les textes légaux en vigueur.

Nulle amende ne pourra être infligée, pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi.

Article 29-Bis

En vigueur non étendu

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Article 29-Ter

En vigueur non étendu

En cas de récupération d'heures perdues en raison des faits techniques, celle-ci sera effectuée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les autres cas, les heures perdues en dessous de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle et récupérées après consultation du comité d'entreprise seront rémunérées en fonction de l'horaire effectif de la semaine de récupération.

Toutefois, en cas de demande spécifique d'une récupération par le personnel, la récupération se fera en heures normales.

Article 30

En vigueur non étendu

Tout temps passé à l'atelier par les salariés doit donner lieu à rémunération.

Au cas de perte de temps due à une cause intérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution des travaux (arrêt de courant,

attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps passé à l'atelier sera rémunéré au salarié au taux horaire du salaire minimum garanti de sa catégorie.

Article 31

En vigueur non étendu

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, le différend sera obligatoirement porté devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 32

En vigueur non étendu

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture de l'établissement du côté patronal et toute cession de travail du côté salarié.

Ce délai sera de 4 jours ouvrables.

Article 33

En vigueur non étendu

Quand un différend surgira, la direction et la délégation salariale s'efforceront de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles porteront le différend devant les syndicats régionaux, patronal et salarié de leur profession, représentés par 2 membres de chacune des organisations constituant la commission paritaire.

La demande de conciliation sera adressée à la personne nommée la première sur chacune des listes, patronale et salariale, correspondant au ou aux départements intéressés.

En cas d'empêchement de la première personne, celle-ci prendra toutes dispositions pour transmission immédiate à la seconde qui agira en son lieu et place comme responsable au même titre.

Les membres de la commission paritaire seront choisis par les parties intéressées sur lesdites listes ou bien même, en dehors de ces listes, en accord avec les personnes responsables comme indiqué ci-dessus.

La solution devra intervenir dans un délai de 1 semaine franche.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la personne responsable, comme indiqué ci-dessus. Le délai commencera à courir à partir de la date de première présentation de ladite lettre recommandée.

S'il n'y a pas de conciliation, ces commissions paritaires au premier degré pourront, d'un commun accord, demander un second essai de conciliation à la CPPNI, prévue à l'article 31, pour la solution du litige.

Article 34

En vigueur non étendu

En cas d'échec de la procédure de conciliation, entraînant l'arrêt du travail dans l'établissement, les salariés en raison de la nature périssable des marchandises ne laisseront pas celles-ci dans un état tel qu'il puisse compromettre leur conservation, la qualité du produit fini et la reprise normale de la fabrication.

Les opérations nécessaires seront faites conformément aux dispositions prévues au renvoi ci-dessous. Il est entendu que les heures de travail qu'elles comporteront seront payées sur les bases des salaires en vigueur.

En aucun cas, pendant la durée du conflit, il ne devra être procédé à une embauche de personnel.

(1)

(1) La délégation patronale déclare que, dans son esprit, cette clause procède uniquement de son souci de voir assurer le sauvetage des marchandises, périssable et non pas de susciter un moyen de faire obstacle au droit de grève. Les délégations en présence sont d'accord pour que 3 sous-commissions composées de membres choisis dans les spécialités gros cuir, petite peau et mégisserie soient désignés pour déterminer, dans un délai maximum de 2 mois, les limites que l'on peut assigner aux mesures de conservation et de sauvetage des marchandises.

Article 35

En vigueur non étendu

La présente convention sera déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris ainsi qu'à la direction des entreprises de Paris.

Article 36

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet à compter du jour de son dépôt.

Annexe I : avenant relatif aux employés (annule et remplace l'avenant du 1er juin 1958)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des employés des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

Article 2

En vigueur non étendu

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

Le remplacement effectué dans un poste de classification équivalente ou supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste où la durée maximum pourrait être portée à 1 an. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire. Ces modifications seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Article 3

En vigueur non étendu

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;

- de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;

- à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

- de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours

suivants 66,66 % ;

- de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;

- de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;

- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;

- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % .

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir du troisième enfant ;

- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;

- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

(1)
(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Article 4

En vigueur non étendu

Au cas où les fonctions d'un employé l'appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 5

En vigueur non étendu

Les employés sont classés dans les emplois définis en additif au présent avenant, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients définis en annexe.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 7

En vigueur non étendu

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les employés, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- de 8 mois à 4 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

- de la 5e à la 20e année d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de la 21e année et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité ne se cumulent pas entre elles.

Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise (annule et remplace l'avenant du 4 janvier 1973)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des techniciens et agents de maîtrise des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

Article 2

En vigueur non étendu

La période d'essai des techniciens et agents de maîtrise est fixée à 3 mois et pourra être renouvelée une fois d'une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de

prévenance.

Article 3

En vigueur non étendu

a) Remplacement :

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

Le remplacement effectué dans un poste de classification équivalente ou supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste, où la durée maximum pourrait être portée à 1 an.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire.

Au-delà du sixième mois consécutif, la situation de l'intéressé sera officialisée. Les nouvelles conditions de travail lui seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

b) Mutation :

La mutation avec promotion consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes. Dans tous les cas, la classification d'un technicien agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui a été confié.

Lorsque à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un technicien agent de maîtrise une réduction de sa position, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 1 mois. À l'expiration de ce délai, si le technicien agent de maîtrise n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture sera considérée comme étant le fait de l'employeur et réglée comme telle.

Si cette mutation est acceptée, l'employeur maintiendra à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (articles L. 2254-2 et suivants du code du travail).

Article 4

En vigueur non étendu

À partir de 1 an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se verront pas appliquer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

- de 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 ;

- à 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

- de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 % ;

- de 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66 % ;

- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 % .

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

(1)

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Article 5

En vigueur non étendu

Au cas où les fonctions d'un technicien ou d'un agent de maîtrise appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'inconfort de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 6

En vigueur non étendu

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis en annexe, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise ou par région.

Article 7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence) ;
- le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- 5/20 de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 8/20 de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans ;
- 10/20 de mois par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles acquises dans les tranches précédentes.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
- 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans, au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Article 9

En vigueur non étendu

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le collaborateur intéressé, les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulation contractuelle plus favorable, tout salarié licencié, sauf cas de faute grave, dans un délai de 3 ans, après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et les personnes à sa charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu où il est appelé à résider.

Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins 2 devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

Annexe III : avenant relatif aux cadres (annule et remplace l'avenant du 2 janvier 1971)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

Article 2

En vigueur non étendu

Sont soumis au présent document les cadres attachés, non seulement aux usines proprement dites, mais également aux sièges sociaux ou administratifs, dépôts et autres établissements des entreprises assujetties, ainsi qu'aux syndicats professionnels signataires.

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture du présent avenant, de désigner sous le vocable « Cadres » les ingénieurs et cadres répondant aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant en annexe au présent avenant et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 bis ou 36.

Article 4

En vigueur non étendu

Tout engagement sera confirmé selon les modalités définies à l'article 17 des clauses communes.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de 15 jours.

Passé ce délai, si l'intéressé entre en fonctions, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Le fait, pour un cadre, d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve de l'observation des dispositions prévues à l'article 14 de la présente annexe concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales relatives à la répression de la concurrence déloyale.

Article 5

En vigueur non étendu

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance rappelé à l'article 18 des clauses communes.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente annexe (pro rata temporis) pour rechercher un nouvel emploi.

Article 6

En vigueur non étendu

Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congé, courte maladie, accident, repos hebdomadaire, etc.) ne peut prétendre, pendant une période de 2 mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements habituels, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera établie en

accord entre les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 12 mois, sauf dans le cas d'un congé parental d'éducation.

Au-delà de cette période, la situation de l'intéressé sera officialisée. L'indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qu'il touchait jusqu'alors sera majorée en accord entre les deux parties et définitivement incorporée dans le salaire. Ces nouvelles conditions seront notifiées à l'intéressé selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Article 7

En vigueur non étendu

Lorsque, à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un cadre une réduction de sa situation ou de sa rémunération, autre que celle résultant de la suppression d'une prolongation du travail au-delà de la durée légale, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans ce cas, le cadre aura droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements seront conservés en ce qui concerne la rémunération nouvelle.

En cas de refus, le délai de préavis prévu à l'article 15 de la présente annexe commencera à courir dès la notification de son refus par le cadre. Le refus sera considéré comme acceptation du licenciement proposé à l'option du cadre et réglé comme tel.

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (articles L. 2254-2 et suivants du code du travail).

(1)

(1) Dans l'éventualité de mutations et de licenciements collectifs d'ordre économique, le cadre bénéficiera des garanties prévues par les articles 17 et 18, titre III, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Ces garanties ne sauraient se cumuler avec celles prévues dans le présent avenant ; seule la clause la plus favorable sera appliquée au cadre intéressé.

Article 8

En vigueur non étendu

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de première installation de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de 3 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider.

Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins deux devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

Article 9

En vigueur non étendu

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :

- après 1 an d'ancienneté continue : 3 mois à plein tarif ;
- après 5 ans d'ancienneté continue : 4 mois à plein tarif ;
- après 10 ans d'ancienneté continue : 6 mois à plein tarif .

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 12 mois consécutifs à partir de la date du 1er arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période de 12 mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

(1)

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Article 10

En vigueur non étendu

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une incapacité ; une procédure spécifique devant être respectée.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
- b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;
- d) D'une priorité de réengagement, pendant une période de 2 ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 15 et 16 de la présente annexe.

Article 11

En vigueur non étendu

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 de l'article 9.

Article 12

En vigueur non étendu

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour des besoins spéciaux du service, les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 13

En vigueur non étendu

En cas de cessation de contrat pour quelque cause que ce soit, et afin de préserver les intérêts de la société, que la rupture émane de l'employeur ou d'un salarié cadre tant technique que commercial, celui-ci s'interdit, à compter de la date de rupture effective du contrat, de s'intéresser directement ou indirectement, à titre principal ou accessoire, personnellement ou par personne interposée, à toute entreprise fabriquant ou vendant le même article, pendant une durée qui ne pourra être supérieure à 2 ans et qui sera précisée au contrat de travail ou par avenant sur un périmètre géographique qui sera également mentionné au contrat de travail ou par avenant.

Cette interdiction a pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au maximum égale :

Aux 2/3 de la rémunération mensuelle et dont le montant précis sera stipulé au contrat de travail ou par avenant.

Les conditions de cette interdiction, les articles auxquels elle s'applique et la contrepartie qui en résulte feront l'objet d'une convention particulière conclue entre l'entreprise et le cadre au moment de l'embauche ou introduite par la suite. Cette clause pourra être modifiée ou supprimée à tout moment en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

En outre, L'employeur se réserve le droit de libérer le salarié de la clause de non-concurrence, sans que ce dernier puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. La notification de cette décision devra s'effectuer par lettre recommandée avec accusé réception ou par remise en main propre contre décharge.

La renonciation à la clause de non-concurrence de la part de l'employeur pourra intervenir à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Toute infraction aux dispositions de la présente clause donnera lieu, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts dont le montant est fixé forfaitairement, au titre de clause pénale, par l'employeur. Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte au droit de l'employeur de poursuivre le salarié en justice en vue d'obtenir des dommages-intérêts et de faire cesser l'activité concurrentielle exercée par celui-ci.

Article 14

En vigueur non étendu

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise qui donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande du brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même un droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou cadre dont le nom est mentionné sur le brevet à un droit de redevance, à fixer au moment de la prise du brevet, en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la production à laquelle il s'applique.

Article 15

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 16

En vigueur non étendu

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence) ;
- le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les cadres, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mois par année de présence ;
- entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mois par année de présence ;
- entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 14 mois d'appointements.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le cadre intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
 - 20 % lorsque le cadre intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans,
- au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour cette catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on calcule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

Article 17

En vigueur non étendu

Pour tous les cadres désignés par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1987, le taux minimum de cotisation sur la tranche B, en matière de retraite exclusivement, est fixé au taux légal en vigueur.

Article 18

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des ingénieurs et cadres et recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre les moyens permettant aux ingénieurs et cadres d'élargir leurs connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

À cet effet, il sera constitué dans chaque entreprise une commission composée de représentants de la direction et des cadres ayant pour mission d'établir un plan de formation.

Annexe IV : textes antérieurs publiés au BO

En vigueur non étendu

Textes antérieurs publiés au BO :

Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie.

Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite.

Avenant du 27 octobre 1975 : classification des techniciens et agents de maîtrise.

Avenant n° 96 A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun.

Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail.

Avenant n° 1 A du 13 septembre 2001 relatif au financement et au développement de la formation professionnelle : création de l'OPCA-FORTHAC.

Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie.

Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux.

Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos.

Salaires :

Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux.

Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux.

Annexes :

Annexe I : salaires ouvriers (voir partie « Salaires » en fin de convention collective).

Annexe II : classification des emplois.

Annexe III : avenant du 4 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises.

Textes abrogés :

Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie.

Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel.

Avenant n° 96-B du 4 juin 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité.

Clauses communes Annexe I Salaires ouvriers CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 6 octobre 1956

Salaires

SALAIRES

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 41 S du 10-5-1982 étendu par arrêté du 15-11-1982 JONC 2-12-1982

Les barèmes mensuels et les points mensuels sont, à compter de l'entrée en vigueur des articles du présent avenant, calculés sur la base de 169 h 65 (au lieu de 174).

Annexe II Classification des emplois Convention collective nationale du 6 octobre 1956

1° Tannerie

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 78 A du 20-12-1977 étendu par arrêté du 13-11-1978 JONC 10-1-1979

Secteur Cuirs verts

A. - Manoeuvre manutentionnaire et salage :

Simple manutention avec comptage des pièces.

Qualification : M.S.

Rognage, ébarbage et parfente.

Qualification : M.S.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S. 1

B. - Crouponnage en poils :

Crouponnage simple sans adaptation peau par peau du tracé de coupe.

Qualification : O.S. 2

Avec triage et orientation, réception triage crouponnage.

Qualification : O.Q

C. - Crouponneur-orienteur sur cuir en poil :

effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : O.H.Q. (1)

Secteur Rivière

A. - Manoeuvre manutentionnaire :

Entrée et sortie de trempe, de pelain.

Qualification : M. S..

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.

Qualification : M. S.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S. 1

B. - Conducteur machine (exécute le nettoyage quotidien et le graissage de sa machine) :

Echarnage, égrainage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.

Qualification : O.S. 1

Réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S. 2

C. - Préparateur et peseur :

Alimente en eau et produits : cuves, coudreuses et foulons à partir d'une fiche d'instructions.

Qualification : O.S. 2

D. - Refendage tripes :

Débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur (conduit la machine).

Qualification : O.S. 2

Engageur simple.

Qualification : O.S. 1

Régleur de scie.

Qualification : O. Q.

Contrôleur d'épaisseur.

Qualification : O.S. 2

E. - Crouponnage en tripes : (crouponnage simple sans adaptation).

Qualification : O.S. 2

F. - Triage en tripes : (avec triage, classement et orientation ; oriente les peaux vers les différents articles en fonction des critères spécifiques des produits finis).

Qualification : O.Q.

G. - Contrôle en tripes (selon critères sommaires mesurables). Qualification : O.S. 2

Secteur Tannage

A. - Manoeuvre manutentionnaire :

Entrée et sortie de foulons, établissage sur tannage, manoeuvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.

Qualification : M. S.

Avec établissage.

Qualification : O.S. 1

B. - Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et distribution des produits.

Qualification : O.S. 2

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour le tannage végétal simple ou combiné.

Qualification : O. Q..

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour les tannages autres que le tannage végétal.

Qualification : O.H.Q. (1)

C. - Conducteur de basserie.

Qualification : O. Q.

Coucheur de fosse.

Qualification : O.S. 2

Secteur Dérayage

A. - Essorage :

Sur machine à tables.

Qualification : M. S.

Sur machine à cylindre.

Qualification : M. S.

Avec réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S. 1

Sur machine à cylindre avec réglage.

Qualification : O.S. 1

B. - Triage sur bleu :

Contrôleur avec critère simple de mesure.

Qualification : O.S. 1

Avec critère de jugement.

Qualification : O.S. 2

Triage avec orientation et classement.

Qualification : O.Q.

C. - Refendage tanné :

Débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur simple.

Qualification : O.S. 1

Engageur (conduit la machine).

Qualification : O.S. 2

Contrôle d'épaisseur.

Qualification : O.S. 2

Régleur de scie.

Qualification : O.Q.

Scieur-régleur assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q. (1).

D. - Dérayage :

Dérayage automatique sur machine grande largeur, veaux, bandes entières, nécessitant reprise sur machine petite largeur.

Qualification : O.S. 2

Dérayage automatique sur machine petite et grande largeur, veaux et bandes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage permanent de sa machine et assume le contrôle d'épaisseur).

Qualification : O.Q.

Sur machine non automatique.

Qualification : O.Q.

E. - Buteur et contre-écharneur machine.

Qualification : O.S. 2

F. - Echantillonnage croûtes sur bleu.

Qualification : O.S. 1

G. - Dérillage et mise au vent sur machine à cylindre.

Qualification : O.S. 1

H. - Lisseur machine, cuir à semelle.

Qualification : O.S. 1

Lisseur et reteneur main pour le processus complet.

Qualification : O.Q.

Blanchisseur (machine vieux modèle).

Qualification : O.S. 2.

Secteur Teinture nourriture

A. - Manoeuvre manutentionnaire (entrée et sortie de sèche tunnel ou sèche fixe).

Qualification : M.S.

B. - Préparateur peseur (passerelle).

Qualification : Q.S. 2

Peseur-teinture.

Qualification : O.Q.

Responsable de la totalité des opérations y compris du versement des produits aux heures prévues.

Qualification : O.H.Q.

C. - Metteur en huile et en suif à la main.

Qualification : O.S. 1

D. - Sèche sur glace (pasting) :

Décolleur et laveur.

Qualification : M.S.

Plaqueur.

Qualification : O.S. 2

E. - Sèche sous vide :

Sans étirage.

Qualification : O.S. 1

Avec étirage.

Qualification : O.S. 2

Secteur Finissage

A. - Mise en sciure et trempette.

Qualification : M.S.

B. - Manoeuvre manutentionnaire.

Qualification : M.S.

C. - Approvisionneur répartiteur services finissage.

Qualification : O.S. 1

D. - Palisson mâchoires sur programme imposé.

Qualification : O.S. 2

Veaux et vachettes (assume complètement l'opération).

Qualification : O.Q.

Palisson molissa.

Engageur débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur débordeur (avec positionnement de l'indice).

Qualification : O.S. 1

Repassage sur palisson veaux.

Qualification : O.S. 1

E. - Ponceur main avec flexible.

Qualification : O.Q.

Sans réglage.

Qualification : O.S. 1

Avec réglage.

Qualification : O.S. 2

Ponceur meuleur.

Qualification : O.S. 2

Brossage : débordeur engageur.

Qualification : M.S.

Velours : effleurage et meulage veaux.

Qualification : O.Q.

F. - Triage demi-fini :

Simple selon critère sommaire.

Qualification : O.S. 1.

Classement et orientation.

Qualification : O.Q..

G. - Cadrages à pinces.

Qualification : O.S 2

Echantillonnage croûtes.

Qualification : M.S

Echantillonnage vachettes.

Qualification : O.S. 1

Echantillonnage veaux.

Qualification : O.S. 2

Trieur fluere choix et force sur bleu et semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : O.H.Q. (1).

H. - Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et mise au point de la nuance sur machine) répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q. (1).

Préparateur cuisinier.

Qualification : O.S. 2.

I. - Flancheur main veaux et vachettes sur table.

Qualification : O.S. 2.

Dégageur machine.

Qualification : M.S..

Engageur conducteur de machine.

Qualification : O.S. 2.

Egaliseur main sur tapis (machine automatique).

Qualification : O.S. 1.

J. - Pistoletteur main (simple).

Qualification : O.S. 1.

Prépare ses produits et règle son pistolet.

Qualification : O.Q..

Pistolet automatique :

Engageur débordeur.

Qualification : M.S..

Conducteur de pistolet automatique.

Qualification : O.S. 2.

Régleur, détermine le nombre de passages.

Qualification : O.Q..

K. - Presses :

Approvisionnement.

Qualification : M.S..

Automatiques et Altera, sans réglage.

Qualification : O.S. 1.

Conducteur de presse avec changement de tapis.

Qualification : O.S. 2.

L. - Repassage finiflex et liégeage.

Qualification : O.S. 1.

Sur vachettes.

Qualification : O.S. 1.

Sur vachettes avec réglage.

Qualification : O.S. 2.

Sur veaux.

Qualification : O.S. 2.

Sur veaux avec réglage.

Qualification : O.Q..

M. - Glaceur machine.

Qualification : O.S. 1.

Cylindreur machine.

Qualification : O.S. 1.

Buteur machine.

Qualification : O.S. 1.

N. - Lissage veaux.

Qualification : O.S. 1.

Lissage en premier.

Qualification : O.S. 2.

Lissage en fini.

Qualification : O.Q..

O. - Repassage main en fini.

Qualification : O.S. 1.

P. - Mesurage :

Engageur.

Qualification : O.S. 1.

Débordeur.

Qualification : O.S. 1.

Electronique (Metram).

Qualification : M.S..

Secteur Manutention mécanique

Cariste

Conducteur simple (sans moteur).

Qualification : M.S..

Chargé de la réparation des peaux ou de la tenue d'un stock ou cariste routeur tenant à jour des fiches de travail.

Qualification : O.Q..

Conducteur simple (à moteur).

Qualification : O.S. 2.

Secteur Magasin

A. - Emballeur

Qualification : M.S..

Emballeur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.

Qualification : O.S. 1.

B. - Trieur

Classeur préparateur commande.

Qualification : O.Q..

Simple (triage en fini).

Qualification : O.S.. 2

Crouponneur-orienteur sur cuirs en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : O.H.Q. (1).

Scieur-régleur :

Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q. (1).

Trieur :

Trieur fleur en choix et force sur bleu ou semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : O.H.Q. (1).

Coloriste :

Répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q. (1).

2e Mégisserie

En vigueur étendu

A. - Ouvrier manoeuvre spécialisé (M.S.) :

Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).

Délainage à la main, sans triage.

Ebarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).

Manutentionnaire en brut : déballage, comptage, pesage.

Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.

Mise sur chevalet.

Mise en humide.

Rognage pattes, tête, queue sur peaux brutes (sèches et humides).

Serveur de machine (sans responsabilité de machines ni de l'opération que cette machine effectue).

B. - Ouvrier spécialisé (O.S. 1) :

Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la sèche.

Cardage mouton.

Délainage sur machine.

Délainage à la main, avec triage.

Ebarbeur, metteur en forme des peaux.

Echarnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe sans réglage de machine.

Enchaucenage à la main.

Finiflex.

Lissage au rouleau.

Lunetteuse (Mercier).

Mesureur responsable sur machine à goupelles ou électronique.

Meulage de nettoyage, sur meule ou machine à cylindre.

Mise au vent.

Mouillage pour lustrage.

Machine à imprimer Altéra.

Palisson hydraulique Dress ou Schoedel.

Peluche à main.

Pigmenteur main.

Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.

Rouleteuse.

Sabrage sur machine.

Séchoir sous vide ou glace.

Trieur en poil (réception sommaire).

C. - Ouvrier spécialisé (O.S. 2) :

Cadrage 'ganterie'.

Dérayage avec butée.

Echarnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe, avec réglage de machine.

Rasage peaux de mouton.

Teinture brosse diazo noir sur chrome.

Veloutage sur tannage ferme.

Mise au vent, avec réglage de machine.

D. - Ouvrier qualifié (O.Q.) :

Classeur pour mise en teinture ganterie.

Classeur de peaux finies.

Chagrinage à la main.

Chef scieur régleur en tripe ou en sec (réglage de la machine avec changement de lame).

Chef scieur régleur de laine en humide (réglage de la machine avec changement de lame).

Coloriste.

Conducteur de machine à dégraisser au solvant.

Dérayage sans butée.

Etireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peaux de chamois.

Lissage sur tambour, fautre ganterie.

Lustrage sur peaux lainées.

Meulage fin, chair ou fleur, façon ganterie, velours ou double face, sur meule ou machine à cylindre.

Palissonneur à main sur lame verticale.

Ponçage ganterie en humide.

Parage main à la lunette.

Préparateur-conducteur de machine à pigmenter.

Préparateur-pistoletteur à la main.

Receveur en poil (réception complète).

Trieur de laines par finesse.

Teinturier brosse, couleur et autre sur stain.

3° et 4° Cuirs industriels et trépointes (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21-2-1975 étendu par arrêté du 16-5-1975 JONC 8-6-1975.

Première catégorie. - Hommes : gratteur, finisseur et manutentionnaire, cadreur de peaux, découpeur, tourneur, riveur, perceur, presseur main ou machine, découpeur à la machine de disques pour emboutis, aide, emboutisseur à l'embauche, tourneur à l'embauche.

Femmes : maillocheuse de rondelles ou disques pour emboutis, emboutisseuse et tourneuse embauche, découpeuse à l'embauche.

Deuxième catégorie. - Hommes : couleur, emballage, gratteur et tapeur, mise en colle.

Troisième catégorie. - Hommes : préparateur-assortisseur de courroies simples ou doubles, jonctionneur machine, colleur, couseur main lanières, ébaucheur modèles courant ou couleur (il est précisé que tout ébaucheur sait faire office de presseur), découpeur après deux mois de service, conducteur, emboutisseur après quatre semaines, tourneur après quatre semaines, trieur, classeur, ponceur sur fleur, raineur, découpeur en lanières et conducteur machines diverses.

Femmes : découpeuses après deux mois de service, emboutisseuse et tourneuse après trois quinzaines.

Quatrième catégorie. - Hommes : coupeur, jonctionneur main, jonctionneur machine (règleur-affûteur), couseur main fil poissé, ébaucheur modèles courants et spéciaux (il est précisé que tout ébaucheur doit faire office de presseur), sélectionneur, traceur, coupeur à la main de disques pour emboutis, scieur (affûteur, emboutis de toutes formes suivant un plan, contrôleur, vérificateur règleur, démonteur) (2), ouvrier connaissant parfaitement l'outillage et le démontage des outils, emboutissant, sans aide, des cuirs de toutes formes, ouvrier tournant des outillages en bois et les cuirs sur plans des travaux finis, scieur, règleur de scie.

(1) Aux termes de l'avenant du 21 février 1975 : 'L'article concernant les cuirs industriels figurera sous le 3°, le 4° sera consacré aux classifications trépointes et le 5° aux gants de protection.

(2) Les scieurs, affûteurs, règleurs, démonteurs s'entendent pour ouvriers capables de démonter une machine (scie circulaire), changer une lame et la régler à la demande.

5° Gants de protection

En vigueur étendu

- Le gant de protection ayant pour vocation essentielle la sécurité ou l'hygiène, à l'exclusion du gant de travail, de sport et de ville.

CATEGORIE	COEFFICIENT	EMPLOI
O.M.	0	0
O.M.S.	120	Rivetage machine, pose d'oeillets, assemblage de pièces par agrafage. Encollage, collage, renforts cuir, battage gants, mise en forme, coupe de pièces cuir à la presse dans des chutes et morceaux de cuir sans grande valeur. Coutures droites (période d'essai de trois mois).
O.S.1.	132	Retourneur de gants toutes catégorie. Distributrice de travail. Couture en division avec embu, couture gants de toile renforcée cuir. Coupeur à l'emporte-pièce et à la presse dans flanc, croupon, bande, etc.
O.S.2.	138	Couture de mouffles et gants, trois doigts en entier avec ou sans renforts.
O.S.3.	143	Couture de gants cinq doigts en entier, crispins à part.
O.S.4.	148	Couture de gants spéciaux, à soufflets, pouce ricochet.
O.Q.	155	Coupeur à la pointe. Couture de modèles de gants.

- Lorsqu'un(e) ouvrier(ère) accomplira successivement plusieurs travaux de qualifications différentes, il (elle) sera rémunéré(e) au taux de la catégorie la plus élevée dans laquelle il (elle) aura été employé(e).

Annexe III Avenant du 4 décembre 1956

Sauvegarde et conservation des marchandises

En vigueur étendu

Modifié par l'avenant n° 1 B du 13-9-2001 BOCC 2001-42 étendu par arrêté du 10-12-2001 JORF 19-12-2001

PETITE PEAU

Le sauvetage de la marchandise consistera à conduire la peau, par le procédé habituel, jusqu'au premier stade de conservation possible.

1° Peaux à l'état brut. - Salage des peaux non salées ou insuffisamment salées. Déballage et étalage des peaux sèches arrivant humides.

2° Peaux en parties humides :

- Toute peau mise à l'eau sera amenée, suivant son processus normal de fabrication, jusqu'au picklage inclus ;
- Toute peau dont le tannage a été commencé sera normalement essoré pour le tannage au chrome ou séchée pour le tannage végétal ;
- Toute peau en cours de teinture sera amenée à la sèche.

3° Peaux en parties sèches. - Toute peau ayant été humidifiée (sciure ou autre moyen) sera immédiatement séchée.

GROS CUIR

1° Cuirs en poil. - Saler les cuirs pouvant être en péril pour une raison quelconque.

Les peaux sèches, humides, seront étendues.

2° Travail de rivière. - Achèvement à partir des cuirs mis à l'eau du contenu du travail de rivière jusqu'au tannage.

3° Tannage végétal. - Aucun cuir en cours de tannage ne sera laissé en pile humide.

4° Tannage au chrome :

- Tannage à un bain : les cuirs seront conduits jusqu'à la fin du premier bain du tannage, et mis en pile.
- Tannage à deux bains : les cuirs seront conduits jusqu'à la mise en deuxième bain de tannage.

5° Corroirie, cuir nourri ou teint. - Achèvement de la nourriture, ou de la teinture en cours, et mise en sèche ou en trempé.

Les services annexes, station d'épuration et chaufferie, devront fonctionner normalement pendant le temps nécessaire à la réalisation des travaux définis, d'une part, par l'accord du 4 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises dans le secteur de la petite peau pour la mégisserie, d'autre part, par l'accord du 5 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises dans le secteur du gros cuir pour la tannerie.

Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux et de ses annexes décident d'étendre le bénéfice d'un régime complémentaire de retraite à l'ensemble des salariés des entreprises visées par ladite convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Avant le 1er juin et avec effet le 1er janvier 1962, toutes ces entreprises devront avoir adhéré à une institution de retraite agréée par l'U.N.I.R.S. sauf les cas prévus de l'article suivant.

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises ayant, avant la date prévue de l'article précédent, déjà adhéré à un régime de retraite agréé par le ministère du travail et de la sécurité sociale n'auront pas l'obligation de changer de régime.

Elles devront toutefois, le cas échéant, étendre l'application dudit régime, conformément à l'article 1er, à l'ensemble du personnel.

Article 4

En vigueur étendu

Quel que soit le régime adopté, celui-ci s'applique obligatoirement aux salariés de l'entreprise, ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens, âgés de plus de vingt et un ans, comptant au minimum six mois de service continu dans l'entreprise.

Ne sont pas visés par la présente annexe les salariés inscrits au régime de la convention collective nationale des cadres de 1947.

Article 5

En vigueur étendu

La cotisation globale sera fixée par accord dans les entreprises et répartie conformément aux conditions générales du régime.

Article 6

En vigueur étendu

Les difficultés résultant de l'application du présent avenant ainsi que les mesures nécessaires pour son application seront soumises à la commission nationale paritaire prévue à l'article 29 de la convention nationale.

Article 7

En vigueur étendu

Les anciens salariés, y compris ceux ayant appartenu à des firmes disparues, bénéficieront des avantages du régime complémentaire dans les conditions prévues par l'U.N.I.R.S.

Article 8

En vigueur étendu

La présente annexe fera l'objet, dès sa signature, d'une demande d'extension. Elle sera déposée au conseil des prud'hommes de la Seine.

Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel

En vigueur non étendu

Cet accord a fait l'objet d'une dénonciation de la part de la Fédération française de la tannerie-mégisserie par lettre du 22 mars 1984.

Le présent accord concerne l'indemnisation du chômage partiel dans l'industrie de la tannerie-mégisserie. Il est conclu dans le cadre de l'ordonnance n° 59-129 du 7 janvier 1959 relative à l'indemnisation des travailleurs sans emploi et sera intégré à la convention collective nationale.

I. - Définition du chômage partiel indemnisable

En vigueur non étendu

Sont seules considérées comme heures de chômage partiel indemnissables les heures de chômage collectif qui ouvrent droit à l'indemnisation légale.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 (Unedic) ne peuvent être indemnisées au titre du présent article.

II. - Bénéficiaires

En vigueur non étendu

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à tout le personnel employé et ouvrier, travaillant dans l'établissement visé par la présente convention, qui répond aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement, comportant une rémunération équivalente, offert par l'entreprise ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale de travail apprécié dans le cadre des deux dernières quatorzaines.

III. - Montant de l'indemnisation

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant N° 26 S du 23-6-1972

a) Taux horaire (modifié par l'avenant du 23 juin 1972).

Pour toute heure de chômage partiel, tel qu'il est défini ci-dessus, les bénéficiaires recevront une indemnité horaire dont le montant est fixé à 2,19 F.

Ce taux subira des abattements d'âge légaux.

'Il sera automatiquement majoré dans la même proportion que le salaire minimum national professionnel de base hiérarchique lors de chaque révision de celui-ci'.

b) Plafond d'indemnisation.

Le montant cumulé de l'indemnité définie ci-dessus et de l'allocation légale de chômage partiel et, le cas échéant, de la majoration pour personne à charge, ne doit pas dépasser 90 % du salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Le cas échéant, le montant de l'indemnité sera réduit en conséquence.

c) Contingent annuel d'indemnisation.

Le nombre maximum d'heures de chômage partiel indemnissables est fixé à 600 heures par année civile.

IV. - Conditions d'application

En vigueur non étendu

a) Dans toutes les entreprises ayant déjà mis en application un système d'indemnisation du chômage partiel, les salariés devront dans un délai de trois mois, opter soit pour le régime existant, soit pour le régime résultant du présent accord, chacun des deux régimes formant un tout et devant être apprécié dans son

ensemble.

Cependant, les régimes existants pourront être modifiés par accord sur le plan de l'entreprise.

b) En cas d'accords paritaires d'entreprise qui seraient conclus postérieurement au présent accord en prévoyant la participation des salariés au financement des systèmes d'indemnisation, celle-ci devra permettre d'améliorer les conditions de l'indemnisation minimum prévues à l'article III ci-dessus.

c) Les modifications qui interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de récupération des heures perdues constitueront un motif de dénonciation du présent accord, celle-ci prenant effet à l'expiration d'un délai de trois mois.

Il en serait de même si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel.

Dans ces différents cas, les parties signataires se réuniraient, dans un délai de trois mois, pour étudier les conditions d'un nouvel accord.

d) Les parties sont d'accord pour demander l'agrément de la présente convention dans le cadre de l'ordonnance du 7 janvier 1959 dès que les conditions le permettront.

V. - Date d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 1968.

Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations soussignées expriment par le présent accord leur volonté de mettre en oeuvre les principes de la déclaration commune signée le 20 avril 1970 par le C.N.P.F. et les organisations syndicales affirmant que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répondait à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail.

Bénéficiaires

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout le personnel horaire ayant au 1er juin 1971 trois ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Il en bénéficiera à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il aura acquis cette ancienneté.

La condition d'ancienneté sera ramenée à deux ans au 1er janvier 1973 et à un an au 1er janvier 1974.

Cet accord n'est pas applicable aux travailleurs à domicile et au personnel travaillant à temps partiel de façon habituelle. Ils feront l'objet de dispositions particulières.

Ancienneté

En vigueur étendu

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte du temps de présence ininterrompue accompli par l'ouvrier dans l'entreprise.

La rupture de contrat à caractère collectif à l'initiative de l'employeur, pour cause économique, n'interrompt pas l'ancienneté acquise avant le licenciement pour le bénéfice de la mensualisation.

Cette clause est applicable dans le cas du service militaire lorsque l'intéressé a demandé dans les délais normaux à bénéficier de sa priorité de réembauchage.

Calendrier

En vigueur étendu

La mise en application de la mensualisation telle qu'elle est définie dans le présent accord sera effectuée selon les étapes suivantes et dans les conditions spécifiques à chaque avantage social :

1er juin 1971 : indemnisation de la maladie (première étape).

1er janvier 1972 : jours fériés ; chômage partiel (première tranche d'indemnisation).

1er janvier 1973 : indemnité de départ en retraite.

1er janvier 1974 : indemnisation de la maladie (dernière étape) ; chômage partiel (dernière tranche d'indemnisation) ; indemnité de licenciement.

Rémunération

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-4-1972 étendu par arrêté du 16-5-1975 JONC 8-6-1975

Le paiement au mois a pour objet de normaliser sur l'année la répartition des jours de chaque mois.

Ce système n'exclut ni les salaires au rendement ou aux pièces, ou toute autre modalité de calcul de salaire, non plus que l'adaptation du salaire aux heures de travail effectuées.

L'horaire mensuel de base est fixé à 174 heures par mois, base 40 heures hebdomadaires.

La rémunération brute mensuelle est égale au produit de cet horaire par le taux horaire individuel de qualification.

Rémunération réelle

En vigueur étendu

La rémunération réelle du mois variera en fonction de l'horaire effectif de travail, de la production individuelle réalisée et des primes de poste.

Elle sera majorée :

Des heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire de base des quarante heures affectées des majorations légales ou particulières ;

Les majorations pouvant être accordées à certains travaux ou horaire exceptionnels ;

Des primes liées aux postes de travail.

Elle sera minorée des heures d'absence autres que celles pour lesquelles il est prévu une indemnité compensatrice, la déduction étant effectuée sur la base de 1/174 par heure non effectuée.

Indemnisation de la maladie (1)

En vigueur étendu

A compter du 1er juin 1971, en cas de maladie ou accident dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, les ouvriers ayant une ancienneté continue de trois ans (2) dans l'entreprise percevront, après déduction de la rémunération correspondant à trois jours de travail, une indemnité différentielle égale à la différence entre :

a) Ce que l'ouvrier aurait gagné s'il avait travaillé sur la base de quarante heures hebdomadaires valorisée à son taux horaire, prime de rendement incluse,

calculée sur les trois mois précédant la maladie ;

b) Les indemnités journalières payées par la sécurité sociale et tout autre régime de prévoyance paritaire ou tiers responsables.

Par année civile, cette indemnité différentielle sera payée pendant un mois et cette durée sera augmentée d'un demi-mois supplémentaire par période de cinq années de présence continue dans l'entreprise.

Pour une même absence, la durée totale de versement de l'indemnité ne pourra dépasser la durée à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Le seuil d'ancienneté sera progressivement réduit de telle sorte que :

Au 1er janvier 1973, l'ancienneté requise soit fixée à deux ans ;

Au 1er janvier 1974 elle soit réduite à un an.

A cette date, l'indemnité sera calculée de manière à maintenir à l'ouvrier malade son salaire effectif pendant la durée prévue ci-dessus, sous déduction de la rémunération de trois jours de travail. Le calcul de l'indemnité sera basé sur l'horaire moyen des trois mois civils précédant la maladie.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord. Le congé de maternité fera l'objet d'un nouvel examen dès la parution des textes législatifs ou réglementaires à intervenir à la suite du protocole d'accord du 2 juillet 1970.

(2) Ancienneté ramenée à 1 an depuis le 1er janvier 1974.

Indemnisation des jours fériés

En vigueur étendu

Les ouvriers mensualisés bénéficieront, à compter du 1er janvier 1972, de l'indemnisation de tous les jours fériés légaux, lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise.

Cette rémunération sera due dans les conditions prévues par l'article 23 de la convention collective des cuirs et peaux.

La rémunération de ces jours fériés sera calculée sur la base du salaire effectivement perdu.

Garantie de ressources en cas de chômage partiel

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 30-6-1974

A compter de la signature du présent accord, les dispositions de l'accord du 9 janvier 1968, relatif à l'indemnisation du chômage partiel seront modifiées en substituant le salaire minimum national professionnel au S.M.I.G. pour l'indexation.

A compter du 1er janvier 1972, les dispositions de l'accord du 9 janvier 1968 restant valables, seule l'indemnisation sera remplacée par une indemnité complémentaire globale égale au salaire minimum national de base hiérarchique.

A compter du 1er juillet 1974, l'indemnisation de chômage partiel sera déterminée de façon à assurer au salarié 90 % des heures perdues calculées sur la base du salaire horaire des heures travaillées, étant entendu qu'elle ne saurait être inférieure au salaire minimum national de la catégorie.

Indemnité de départ en retraite (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant N° 78 D du 25-4-1978 étendu par arrêté du 13-11-1978 JONC 10-1-1979

L'âge normal de la retraite étant actuellement de soixante-cinq ans, le départ volontaire du salarié âgé de soixante-cinq ans ne constitue pas une démission.

De même, le départ en retraite à cet âge à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé, dans les deux cas, recevra une allocation de départ en retraite calculée en fonction de son ancienneté suivant le barème ci-après :

Cinq ans d'ancienneté.

Montant : 1 mois.

Dix ans d'ancienneté.

Montant : 2 mois.

Quinze ans d'ancienneté.

Montant : 3 mois.

Vingt ans d'ancienneté.

Montant : 4 mois.

Cette allocation est due dès lors que l'intéressé a effectivement demandé la liquidation de sa retraite.

L'indemnité de départ en retraite sera également acquise :

- aux ouvriers faisant valoir leur droit à la retraite avant 65 ans dans le cadre des régimes légaux spécifiques dont ils peuvent bénéficier ;

- aux ouvriers qui, à partir de 60 ans, font valoir leur droit au régime de la garantie des ressources dans le cadre de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977.

(1) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne vont pas en contradiction avec les articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 3 juin 1977, art. 1er).

Indemnité de licenciement

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Préavis

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Constat de l'absentéisme

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale est habilitée à suivre et dresser constat de l'évolution de l'absentéisme à l'échéance de chacune des étapes prévues pour la mensualisation et en tirera les conclusions nécessaires.

Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des techniciens et agents de maîtrise des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie à l'annexe I de la convention collective .

Engagements

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements

Article 4

En vigueur étendu

a) Remplacement :

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire.

Au-delà du sixième mois, la promotion de l'intéressé sera officialisée. Les nouvelles conditions de travail lui seront notifiées conformément à l'article 2 du présent avenant.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

b) Mutation :

La mutation avec promotion consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite. Dans tous les cas, la classification d'un technicien agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui a été confié.

Lorsque à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un technicien agent de maîtrise une réduction de sa position, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de quinze jours. A l'expiration de ce délai, si le technicien agent de maîtrise n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture sera considérée comme étant le fait de l'employeur et réglée comme telle.

Si cette mutation est acceptée, l'employeur maintiendra à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

Congé de maternité

Article 4-Bis

En vigueur non étendu

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 de l'article 4.

Maladies et accidents

Article 5

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une nouvelle contre-visite.

Toutefois, dans le cas où la maladie ou les conséquences de l'accident se prolongeraient plus de six mois, l'employeur pourra notifier la date limite de reprise par lettre recommandée. Si l'intéressé ne peut reprendre son travail, le contrat sera alors rompu. Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels licenciements qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Le collaborateur ainsi licencié bénéficiera :

Des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 6 du présent avenant ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;

Du montant de l'indemnité de préavis.

Dans le cas où le collaborateur licencié a droit du fait de son ancienneté à une indemnité de licenciement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article 12 du présent avenant.

Le collaborateur ainsi licencié aura une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalentes ou n'aura pas répondu à celle-ci dans le délai d'un mois.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident.

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par l'avenant du 25-6-1973 étendu par arrêté du 19-3-1974 JONC 6-4-1974

Après un an de présence continue dans l'entreprise, le collaborateur continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté : un mois ;

Après cinq ans d'ancienneté : deux mois ;

Après dix ans d'ancienneté : quatre mois ;

A partir de trente ans d'ancienneté, le collaborateur aura droit, par tranche de cinq ans au-delà de trente ans, à un demi-mois d'appointements supplémentaires.

Les appointements mensuels seront calculés sur le traitement du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le technicien agent de maîtrise aurait pu bénéficier à l'occasion d'un arrêt pour maladie au cours de cette même année. Il bénéficiera dans ce cas du droit que lui confère son ancienneté.

Maternité

Article 7

En vigueur étendu

En cas d'accouchement et après une année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 6.

Congés payés

Article 8

En vigueur étendu

En plus de la durée légale des congés, les techniciens et agents de maîtrise bénéficient de congés d'ancienneté supplémentaires qui seront pris en dehors de la période de congé de l'établissement à raison de :

Un jour ouvrable supplémentaire après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise (1) ;

Deux jours ouvrables supplémentaires après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Trois jours ouvrables supplémentaires après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Cinq jours ouvrables supplémentaires après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

(1) L'ancienneté s'appréciant dans le cadre de la loi sur les congés payés.

Durée du travail

Article 9

En vigueur étendu

Au cas où les fonctions d'un technicien ou d'un agent de maîtrise l'appelleraient couramment à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Classifications et appointements

Article 10

En vigueur étendu

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis en annexe, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise ou par région.

Préavis

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de congédiement

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de départ en retraite

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par l'avenant N° 78E du 25-4-1978 étendu par arrêté du 13-11-1978 JONC 10-1-1979

La retraite à soixante-cinq ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement prévue à l'article ci-dessus n'est pas exigible.

Trois mois avant qu'un technicien agent de maîtrise atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite ou, au contraire, de promulguer ce contrat.

Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir trois mois à l'avance.

En tout état de cause, après soixante-cinq ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

Réciproquement, le technicien agent de maîtrise désireux de prendre sa retraite, même anticipée ou différée, devra en aviser son employeur trois mois à l'avance.

La retraite à l'initiative de l'employeur à partir de soixante-cinq ans donnera droit, après cinq ans d'ancienneté, à une indemnité de mise à la retraite calculée à

raison de deux dixièmes de mois par année de présence dans l'entreprise, sans que cette indemnité puisse dépasser six mois (1).

Un technicien agent de maîtrise qui demandera sa retraite à partir de soixante ans, et sans limitation d'âge supérieur, bénéficiera de l'indemnité de mise à la retraite ci-dessus mais, bien entendu, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité de mise à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite complémentaire.

L'indemnité de départ en retraite sera également acquise :

- aux techniciens et agents de maîtrise faisant valoir leur droit à la retraite avant soixante-cinq ans dans le cadre des régimes légaux spécifiques dont ils peuvent bénéficier ;
- aux techniciens et agents de maîtrise qui, à partir de soixante ans, font valoir leur droit au régime de la garantie des ressources dans le cadre de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973 (devenu art. L. 122-1 et suivants et R. 122-1 et suivants du code du travail) (arrêté du 19 mars 1974, art. 1er).

Changement de résidence

Article 14

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le collaborateur intéressé, les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulation contractuelle plus favorable, tout collaborateur licencié, sauf cas de faute grave, dans un délai de trois ans, après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et les personnes à sa charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu où il est appelé à résider.

Le devis des frais à engager sera soumis au préalable et pour accord à l'employeur.

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu.

Périodes militaires

Article 15

En vigueur étendu

Pendant les périodes obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront versés. Toutefois, l'employeur pourra en déduire, jusqu'à concurrence des appointements, les soldes perçus par les intéressés, à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe.

Ces périodes seront en outre considérées comme temps de présence pour le calcul des congés annuels.

Commissions paritaires

Article 16

En vigueur étendu

En cas de litige entre employeur et techniciens et agents de maîtrise pour l'application du présent avenant, le différend sera soumis à la procédure de l'article 29 de la convention collective (1).

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 19 mars 1974, art. 1er).

Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant 'Maîtrise' du 1er juin 1958 modifiées en ce qui concerne les congés payés par l'avenant du 5 avril 1963, demeureront en vigueur à l'égard des employés jusqu'au 1er janvier 1974 .

Article 18

En vigueur étendu

Date d'application du présent avenant : 1er janvier 1973.

Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975

Classification des Techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu

Le présent texte annule purement et simplement l'annexe I de l'avenant 'Maîtrise' du 1er janvier 1958.

Il ne s'applique en l'état actuel des travaux de la commission paritaire nationale de la F.F.T.M. qu'aux seules entreprises de tannerie. Il sera à ajouter au texte de l'avenant du 4 janvier 1973.

Classification des techniciens et agents de maîtrise (tannerie)

En vigueur étendu

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories types des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classées en cinq échelons :

1er échelon : coefficient 205.

2er échelon : coefficient 225.

3er échelon : coefficient 250.

4er échelon : coefficient 275.

5er échelon : coefficient 295.

Agents de maîtrise

En vigueur étendu

Les postes d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, sont définis comme suit :

a) 1er échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer des travaux simples.

b) 2e échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou

éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer sous sa responsabilité des travaux exécutés partiellement par des ouvriers qualifiés.

c) 3e, 4e et 5e échelons (définition générale) :

Un agent de maîtrise professionnel est généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc.

c 1) 3e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un ingénieur, soit d'un agent des cadres supérieurs, faisant exécuter les travaux relevant d'une seule phase de la fabrication.

c 2) 4e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les connaissances requises pour la bonne exécution du travail dont il a la responsabilité.

c 3) 5e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, ayant une formation professionnelle étendue, le sens des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités intellectuelles requises pour la bonne tenue des documents et le rendement.

L'agent de maîtrise 5e échelon pourra diriger une seule phase de fabrication si l'essentiel du travail qu'il dirige est exécuté par des ouvriers qualifiés et s'il a un effectif de trente-cinq ouvriers au moins sous ses ordres.

Agents d'entretien

En vigueur étendu

Agents de maîtrise des 2e, 3e, 4e et 5e échelons correspondant aux définitions des mêmes échelons que ceux des agents de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

En vigueur étendu

Les techniciens et assimilés sont classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des techniciens et agents de maîtrise.

1. Techniciens

a) Technicien peau brute (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance de la peau brute, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci sans négociation avec le fournisseur.

b) Technicien peau brute (échelon 5) :

Technicien ayant la connaissance générale et approfondie de la peau brute, de ses origines et de ses provenances, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chimiste contrôleur (échelon 2) :

Technicien ayant des connaissances générales de physique et chimie, effectue des analyses courantes et les tests physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas directement dans la fabrication.

d) Chimiste contrôleur (échelon 3) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie.

N'intervient pas directement dans la fabrication, effectue des analyses des produits utilisés.

e) Chimiste contrôleur (échelon 4) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie. N'intervient pas directement dans la fabrication ; effectue des analyses des produits utilisés. Assure le contrôle des opérations de la fabrication et des produits fabriqués.

f) Technicien opérations humides (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

g) Technicien opérations humides (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

h) Technicien opérations de finissage (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

i) Technicien opérations de finissage (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

j) Technicien de planning (échelon 2) :

Met en place les programmes donnés par l'ordonnancement, les remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule les besoins nécessaires en personnel et ou en matières.

k) Technicien de planning (échelon 3) :

Elabore les programmes qu'il remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule l'ensemble des besoins nécessaires à cette exécution.

l) Chronométriseur analyseur (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux.

Effectue tout contrôle de travail.

m) Chronométriseur analyseur (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tout contrôle de travail et la recherche des améliorations à apporter aux différents postes. Assure les mises en place sous la responsabilité d'un supérieur.

n) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

o) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction de critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité.

p) Classeur commissionnaire en fini (échelon 4) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

NOTA. - La mention commissionnaire implique une notion de responsabilité et de connaissances de la clientèle qui dépasse le cadre normal des attributions des trieurs en fini ouvriers qualifiés.

2. Catégories Assimilés

Les collaborateurs administratifs et commerciaux n'appartenant pas aux cadres supérieurs ayant autorité sur des employés administratifs ou commerciaux, ainsi que les techniciens qui, sans exercer de commandement, assument des responsabilités équivalentes, seront classés dans les échelons fixés pour les agents de maîtrise.

Les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles, leurs emplois définis seront affectés de coefficients hiérarchiques qui leur seront propres.

L'ensemble des textes précités est applicable à compter du 1er novembre 1975.

Avenant « Employés » du 1 juin 1958

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des employés dans les entreprises des cuirs et peaux telles qu'elles sont définies à l'article 1er de la convention collective nationale des cuirs et peaux du 6 octobre 1956.

Engagements

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20-11-1958 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements

Article 4

En vigueur étendu

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Maladies et accidents

Article 5

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite.

Toutefois, dans le cas où la maladie ou les conséquences de l'accident se prolongeraient plus d'un mois, l'employeur pourra notifier la date limite de reprise par lettre recommandée. Si l'intéressé ne peut reprendre son travail, le contrat sera alors rompu. Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels licenciements qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

L'employé ainsi licencié bénéficiera :

Des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 6 de la présente annexe ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;

Dans le cas où l'employé licencié a droit du fait de son ancienneté à une indemnité de licenciement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article 12 de la présente annexe.

L'employé ainsi licencié aura une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalentes ou n'aura pas répondu à celle-ci dans le délai d'un mois.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Païement des appointements pendant la maladie ou l'accident

Article 6

En vigueur étendu

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels pendant un mois.

L'employé aura droit par période de cinq années de présence à un demi-mois supplémentaire d'appointements.

Les appointements mensuels seront calculés sur le traitement du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Ces dispositions ne sont applicables ni en cas d'accident du travail ni en cas de maladie professionnelle.

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

De la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir du troisième enfant ;

De tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;

Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Maternité

Article 7

En vigueur étendu

En cas d'accouchement et après une année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 6.

Congés payés

Article 8

En vigueur étendu

Après dix ans d'ancienneté, les employés bénéficient, en plus de la durée légale des congés, de trois jours supplémentaires qui pourront être pris en dehors de la période de congé de l'établissement.

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 5-4-1963

Après dix ans d'ancienneté, les employés bénéficient, en plus de la durée légale des congés, de trois jours supplémentaires qui pourront être pris en dehors de la période de congé de l'établissement.

Durée des congés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise douze mois de travail effectif au cours de l'année de référence aura droit à un congé payé d'une durée égale à quatre semaines civiles, étant précisé que, si un jour férié tombe un jour de semaine pendant la période de congé principal, il sera considéré comme un jour ouvrable et ne pourra de ce fait entraîner la prolongation de la durée du congé.

Dans le cas où la durée du travail effectif dans l'entreprise sera inférieure à douze mois, la durée du congé sera calculée sur la base de deux jours par mois de travail effectif.

La durée des congés ci-dessus précisée inclut les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels accordés antérieurement au présent accord.

Compte tenu des cinq jours fériés payés (art. 23) le total des jours chômés et payés ne saurait dépasser vingt-neuf jours.

Conditions d'attribution

Le droit au congé dont la durée excède celle du congé légal ou du congé conventionnel antérieur est subordonné à la présence des salariés au travail la veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnu par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

En cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congé sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle antérieure au présent accord.

Date des congés

Les congés excédant la durée de trois semaines civiles pourront être donnés à une autre période, celle-ci étant étendue sur toute l'année après accord avec le personnel.

Les congés excédant ces trois semaines seront évalués en jours ouvrables (samedis inclus mais jours fériés nationaux exclus) et seront soit donnés par arrêt collectif - auquel cas le personnel devra en être informé au moins deux mois à l'avance -, soit donnés par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, à des dates choisies d'un commun accord avec les intéressés.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord sera calculée sur la base de deux jours par mois de travail effectif.

Les salariés totalisant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, portée à deux jours après vingt-cinq ans et à trois jours après trente ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris - en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service - à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Date d'application

Le présent accord est applicable à partir des congés correspondant à la période de référence 1er juin 1962-31 mai 1963. Il prendra fin de plein droit en cas de modification de la réglementation légale des congés payés.

Les dispositions des articles 22 de l'avenant 'Ouvriers', l'article 8 de l'avenant 'Maîtrise et employés' de la convention collective nationale, relatives aux congés payés, sont supprimées et remplacées par les dispositions du présent accord.

Durée du travail

Article 9

En vigueur étendu

Au cas où les fonctions d'un employé l'appelleraient couramment à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Classification et appointements

Article 10

En vigueur étendu

Les employés sont classés dans les emplois définis en additif au présent avenant, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en oeuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients définis en annexe.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en oeuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Préavis

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20-11-1958 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de congédiement

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de départ en retraite

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant N° 78D du 25-4-1978 étendu par arrêté du 13-11-1978 JONC 10-1-1979

La retraite à soixante-cinq ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de congédiement prévue à l'article ci-dessus n'est pas exigible.

Tout employé qui prendra sa retraite ou qui sera mis à la retraite par son employeur bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

- après cinq ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après dix ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après quinze ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après vingt ans d'ancienneté : 4 mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également acquise :

- aux employés faisant valoir leur droit à la retraite avant soixante-cinq ans dans le cadre des régimes légaux spécifiques dont ils peuvent bénéficier ;
- aux employés qui, à partir de soixante ans, font valoir leur droit au régime de la garantie des ressources dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977.

Régime complémentaire de retraite

Article 14

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale du 1er octobre 1956 devront donner leur adhésion à une institution de retraite et de prévoyance, avec effet du 1er octobre 1958.

Commissions paritaires

Article 15

En vigueur étendu

En cas de litige entre employeur et employé pour l'application de la présente annexe, le différend sera soumis à la procédure de l'article 32 de la convention collective.

La commission paritaire siégeant à cet effet sera augmentée d'un membre patronal et d'un représentant de la C.G.C.

Formalités

Article 16

En vigueur étendu

Le texte de la présente annexe et de ses additifs sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre Ier du code du travail.

Avenant « Employés » Annexe I, Classification des employés Avenant du 20 novembre 1958

Formalités

En vigueur étendu

Coefficient : 170

Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation. - Employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, les opérations relatives aux approvisionnements, à douane, aux expéditions, etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la ont rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.

Coefficient : 185

Employés qualifiés de service administratif ou contentieux. - Employés remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

Coefficient : 185

Dactylographes débutantes. - Employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée.

Sténodactylographes deuxième degré. - Employées capables de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante. Coefficient : 185

Secrétaires de direction. - Collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de leur travail.

Coefficient : 185

Employés de comptabilité. - Agents exécutants, dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux

élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Coefficient : 170

Mécanographes comptables. - Employés travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres.

Coefficient : 170

Comptables industriels. - Traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication.

Coefficient : 185

Comptables commerciaux. - Traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les assemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistique, prévision de trésorerie.

Coefficient : 185

Aides-caissiers. - Agents chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.

Coefficient : 170

Caissiers comptables. - Ayant la responsabilité des espèces en caisse. Encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.

Coefficient : 200

Comptables deuxième échelon. - Doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capables de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Coefficient : 212

Pour certains postes, le taux hiérarchique devra être complété en fonction de la valeur du S.M.I.G. Les chiffres s'entendent pour la zone O et doivent subir les abattements de zone réglementaires.

Annexe II Salaires techniciens, agents de maîtrise et employés Convention collective nationale du 6 octobre 1956

En vigueur étendu

Voir avenant salaire

Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 1er de la convention collective nationale, les signataires ont conclu le présent avenant destiné à définir leurs droits et obligations dans un climat de confiance réciproque.

Champs d'application

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-12-1975 étendu par arrêté du 27-10-1976 JONC 14-11-1976

Sont soumis au présent avenant les cadres attachés, non seulement aux usines proprement dites, mais également aux sièges sociaux ou administratifs, dépôts et autres établissements des entreprises assujetties, ainsi qu'aux syndicats professionnels signataires.

A compter du 1er novembre 1975, les chefs d'atelier ont le statut des cadres et bénéficient en conséquence de l'avenant 'cadres' du 2 janvier 1971.

Définition des cadres

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture du présent avenant, de désigner sous le vocable 'Cadres' les ingénieurs et cadres répondant aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant en annexe au présent avenant et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficient de ladite convention qu'en vertu des articles 4 bis ou 36.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée de un an et se poursuivra selon les modalités prévues par les articles 3 et 4 de la convention collective nationale.

Avantages acquis

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la convention par l'ingénieur ou cadre dans l'entreprise qui l'emploie.

Les clauses de cet avenant remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les ingénieurs ou les cadres.

Contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 7

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements - Mutations

Article 8

En vigueur étendu

Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congé, courte maladie, accident, repos hebdomadaire, etc.) ne peut prétendre, pendant une période de deux mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera établie en accord entre les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à douze mois.

Au-delà de cette période, la promotion du remplaçant sera officialisée. L'indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qu'il touchait jusqu'alors sera majorée en accord entre les deux parties et définitivement incorporée dans le traitement. Ces nouvelles conditions seront notifiées à l'intéressé selon les dispositions de l'article 6 ci-dessus.

Article 9

En vigueur étendu

Lorsque, à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un cadre une réduction de sa situation ou de sa rémunération, autre que celle résultant de la suppression d'une prolongation du travail au-delà de la durée légale, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de trente jours. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans ce cas, le cadre aura droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements seront conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle (1).

En cas de refus, le délai de préavis prévu à l'article 20 commencera à courir dès la notification de son refus par le cadre. Le refus sera considéré comme acceptation du congédiement proposé à l'option du cadre et réglé comme tel.

(1) Dans l'éventualité de mutations et de licenciements collectifs d'ordre économique, le cadre bénéficiera des garanties prévues par les articles 17 et 18, titre III, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Ces garanties ne sauraient se cumuler avec celles prévues dans le présent avenant ; seule la clause la plus favorable sera appliquée au cadre intéressé.

Changement de résidence

Article 10

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de trois ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

Maladies - Accidents

Article 11

En vigueur étendu

Tout cadre absent pour cause de maladie ou d'accident doit en faire aussitôt la déclaration à son employeur en fournissant un certificat médical.

Après un an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté continue : trois mois à plein tarif ;

Après cinq ans d'ancienneté continue : quatre mois à plein tarif ;

Après dix ans d'ancienneté continue : six mois à plein tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Dans un délai de trois mois à compter de la signature du présent avenant, les entreprises devront conclure des accords de prévoyance couvrant entre autres la longue maladie.

Congé de maternité

Article 12

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté, les cadres féminins percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 2 de l'article 11.

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 13

En vigueur étendu

L'absence résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas en soi une rupture du contrat de travail.

Toutefois, au cas où une absence de plus de douze mois imposerait le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement suivant les clauses et conditions de la présente convention (1).

L'employeur s'engage à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de procéder à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
- b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;

d) D'une priorité de rengagement, pendant une période de deux ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 20 et 21.

Les absences occasionnées par des accidents du travail ou une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

(1) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (arrêté du 3 juin 1971, art. 1er).

Congés payés

Article 14

En vigueur étendu

La durée des congés payés pour les cadres est fixée à :

Deux jours ouvrables par mois de présence lorsque l'ancienneté est inférieure à un an ;

Quatre semaines après un an d'ancienneté ;

Un mois de date à date après trois ans d'ancienneté ;

Trois jours ouvrables supplémentaires au-dessus du mois de date à date après cinq ans d'ancienneté ;

Cinq jours ouvrables supplémentaires au-dessus du mois de date à date après dix ans d'ancienneté.

Les congés d'ancienneté au-delà de la quatrième semaine pourront être pris en dehors de la période normale des congés de l'entreprise, en accord avec l'employeur et le cadre.

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour des besoins spéciaux du service, les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Les périodes militaires de réserve obligatoire, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accident ne peuvent entraîner une réduction des congés définis ci-dessus. Par contre, les cures thermales et les absences prolongées pour raison personnelle ou de famille pourront être imputées sur les congés supplémentaires d'ancienneté.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle au respect des situations individuelles actuellement plus favorables.

Périodes militaires

Article 15

En vigueur étendu

Pendant les périodes obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront versés. Toutefois, l'employeur pourra en déduire, jusqu'à concurrence des appointements, les soldes perçues par les intéressés, à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe.

Ces périodes seront en outre considérées comme temps de présence pour le calcul des congés annuels.

Durée du travail

Article 16

En vigueur étendu

Les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leur service.

La base du forfait et les conditions de ces variations seront fixées dans le cadre de chaque établissement.

Secret professionnel

Article 17

En vigueur étendu

Les cadres sont tenus au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'entreprise qui les emploie ou les a employés. Ils s'engagent à respecter cette obligation de bonne foi et dans toute son étendue.

Clause de non-concurrence

Article 18

En vigueur étendu

En cas de cessation de contrat pour quelque cause que ce soit, qu'elle émane de l'employeur ou d'un cadre tant technique que commercial, celui-ci s'interdit pendant une durée de deux ans de s'intéresser directement ou indirectement, personnellement ou par personne interposée, à toute entreprise fabriquant ou vendant le même article.

Cette interdiction a pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale :

Au tiers de la rémunération mensuelle lorsque l'interdiction visera un article fabriqué ou vendu par l'entreprise ;

Aux deux tiers de la rémunération mensuelle lorsque l'interdiction visera plusieurs articles fabriqués ou vendus par l'entreprise.

Les conditions de cette interdiction, les articles auxquels elle s'applique et la contrepartie qui en résulte feront l'objet d'une convention particulière conclue entre l'entreprise et le cadre au moment de l'engagement ou introduite par la suite. Elle pourra à tout moment être modifiée ou supprimée en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Dispositions transitoires

Les entreprises et leurs cadres en exercice à la signature du présent avenant auront quatre mois pour rédiger la liste des articles ou fabrications couverts par la clause de non-concurrence et déterminer sa contrepartie conformément aux dispositions du paragraphe précédent.

Au cas où, malgré cette contrepartie, aucun accord n'interviendrait, chacune des deux parties pourra mettre fin au contrat de travail aux seules clauses et conditions du contrat qui les lie, sans que le présent avenant ait à s'appliquer.

Inventions

Article 19

En vigueur étendu

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise qui donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande du brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même un droit de copropriété.

Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une redevance, à fixer au moment de la prise du brevet, en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la production à laquelle il s'applique.

Clause transitoire

Les dispositions ci-dessus seront applicables au brevet qui aurait été pris dans un délai inférieur à cinq ans au jour de la signature du présent avenant. A partir de cette date, les parties devront convenir du montant de la redevance dans un délai de quatre mois, la redevance entrant en vigueur dans un nouveau

délai qui n'excédera pas deux mois.

Préavis

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967 (arrêté du 3 juin 1971, art. 1er).

(2) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'article 23 du livre Ier du code du travail (arrêté du 3 juin 1971, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Toutefois, les dispositions de l'article 22 ancien resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de l'article 23 pour les entreprises cotisant seulement au régime obligatoire (8 %).

Indemnité de retraite

Article 22

En vigueur étendu

La retraite à soixante-cinq ans, âge normal actuellement prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement prévue à l'article ci-dessus n'est pas exigible (1).

Six mois avant qu'un cadre atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite ou, au contraire, de prolonger ce contrat.

Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir six mois à l'avance.

En tout état de cause, après soixante-cinq ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible (1).

Réciproquement, le cadre désireux de prendre sa retraite, même anticipée ou différée, devra en aviser son employeur six mois à l'avance.

La retraite à l'initiative de l'employeur à partir de soixante-cinq ans donnera droit à une indemnité de mise à la retraite calculée à raison de deux dixièmes de mois par année de présence à compter de cinq ans d'ancienneté, sans que cette indemnité puisse dépasser six mois (1).

Un cadre qui demandera sa retraite à partir de soixante ans, et sans limitation d'âge supérieur, bénéficiera de l'indemnité de mise à la retraite ci-dessus mais, bien entendu, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité de mise à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite-répartition prévue par la convention collective du 14 mars 1947.

(1) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967 (arrêté du 3 juin 1971, art. 1er).

Retraite complémentaire

Article 23 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 24-1-1972

Pour tous les cadres désignés par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum de cotisation sur la tranche B, en matière de retraite exclusivement, est fixé à 16 % .

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 3 juin 1971, art. 1er).

Commission paritaire

Article 24 (1)

En vigueur étendu

En cas de litige sur l'application du présent avenant :

S'il s'agit d'un conflit à caractère individuel, les deux parties en saisiront le syndicat patronal de la région, qui s'efforcera d'aboutir à une solution équitable.

En cas d'échec, le litige sera soumis à une commission paritaire composée d'un représentant de chacune des parties, choisi par elles, qui jugera en dernier ressort.

Les litiges à caractère collectif portant sur le fait de la qualification des cadres seront portés directement devant une commission paritaire composée de quatre représentants patronaux et de quatre représentants des cadres désignés par les organisations signataires du présent avenant.

Au cas où aucun accord ne pourrait s'établir au sein d'une commission paritaire, qu'elle soit de deux ou de huit membres, ceux-ci nommeraient un tiers arbitre pour les départager.

Dans tous les cas de réclamation à caractère collectif, les parties intéressées s'engagent à respecter un délai de huit jours francs en vue de l'examen en commun desdites réclamations, et cela avant toute mesure de fermeture de l'établissement ou de cessation de travail.

Toute partie ou tout syndicat saisi d'une désignation d'arbitre par la partie adverse devra désigner le sien dans les sept jours.

(1) Dispositions étendues sans préjudice de l'application de l'article 1er du livre IV du code du travail (arrêté du 3 juin 1971, art. 1er).

Recyclage

Article 25

En vigueur étendu

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des ingénieurs et cadres et recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en oeuvre les moyens permettant aux ingénieurs et cadres d'élargir leurs connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

A cet effet, il sera constitué dans chaque entreprise une commission composée de représentants de la direction et des cadres ayant pour mission d'établir un plan de formation et de recyclage.

Les conclusions seront déposées, dans un délai de six mois à compter de la signature du présent avenant, au secrétariat de la commission paritaire.

Formalités

Article 26

En vigueur étendu

Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie

Classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie

Position I

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-6-1960 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961.

Débutants

- a) Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur ;
- b) Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux et titulaires de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Position II

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-6-1960 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961.

Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurant dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

Soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;

Soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;

Soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;

Soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabrications de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fois des fonctions définies dans la position II.

Position II bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 78B du 20-12-1977 étendu par arrêté du 13-11-1978 JONC 10-1-1979.

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, embauche et licencie le personnel, reçoit, le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre, ayant des connaissances techniques étendues, assurant dans les entreprises de petite importance la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

Position III

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-6-1960 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961.

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A. B. C.).

Etant donné la diversité de structure des entreprises, la classification des cadres dans cette position sera adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples :

Chef de bureau de comptabilité. Chef d'atelier principal de fabrication. Chef du service d'études. Chef du service achats. Chef de service commercial. Chef de fabrication.

Positions supérieures

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-6-1960 étendu par arrêté du 27-10-1961 JONC 18-11-1961.

Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficients
COEFFICIENTS.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-4-1962 étendu par arrêté du 29-7-1963 JONC 10 août 1963.

Les positions types visées ci-dessus pourront être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minima qui leur soit propre.

Position I

21 à 25 ans :

Coefficient : $250 + 10\% = 275$.

25 à 26 ans :

Coefficient : $270 + 10\% = 297$.

26 à 27 ans :

Coefficient : $290 + 10\% = 319$.

27 à 28 ans :

Coefficient : $310 + 10\% = 341$.

Après 28 ans :

Coefficient : $330 + 10\% = 363$.

Position II

A défaut de promotion au choix leur accordant les avantages au moins égaux, les collaborateurs dont les appointements auront été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une nouvelle période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une seconde période de cinq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 ($330 + 10\%$).

Position III

Coefficient :

Classe A : $400 + 10\% = 440$.

Coefficient :

Classe B : $500 + 10\% = 550$.

Coefficient :

Classe C : $600 + 10\% = 660$.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 % à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

Rémunération
REMUNERATION.

En vigueur étendu

Voir avenant salaires

Avenant n° 96-A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la tannerie mégisserie.
Organisations de salariés	Fédération textile habillement cuir C.G.T.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la limitation du recours aux heures supplémentaires est une nécessité au regard de la situation de l'emploi dans la branche, et soucieuses d'inviter les entreprises à s'organiser afin de ne les utiliser que pour faire face à des surcroûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après :

Article 1er

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 est fixé conventionnellement à 90 heures.

Article 2

En vigueur étendu

Au-delà du volume d'heures supplémentaires visés ci-dessus, les heures supplémentaires autorisées par l'inspection du travail, conformément à l'article L. 212-7 du code du travail, sont intégralement payées sous forme de repos équivalent.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Avenant n° 96-B du 4 juin 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la tannerie mégisserie.
Organisations de salariés	Fédération textile habillement cuir C.G.T. ; Fédération des industries Hacuitex C.F.D.T.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitant faciliter l'application de l'accord du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, adoptent les dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Chaque entreprise devra, au terme du présent accord, recenser les salariés remplissant les conditions prévues à l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et notifier leurs droits aux intéressés.

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Etant rappelé que l'article 3 de l'accord du 6 septembre 1995 permet à l'employeur de rejeter la demande du salarié ;

Mais qu'en revanche le rejet de l'acceptation peut être motivé par la formation du nouvel embauché,

il est décidé d'un commun accord par les signataires que les employeurs devront négocier, avec les salariés concernés, d'une date de départ, par rapport au reçu de la demande, qui ne pourra se situer au-delà d'un délai :

- de quatre mois pour le personnel ouvrier et employé ;
- de huit mois pour le personnel technicien et agent de maîtrise et cadres.

(1) Article étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 10 décembre 1996, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires marquent leur adhésion aux dispositions de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 qui précisent que, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et la majorité des personnels concernés, il pourra être décidé de maintenir, en faveur des bénéficiaires de l'allocation de remplacement, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire dont bénéficient éventuellement les salariés actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes.

Article 4

Application

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les plus brefs délais pour adapter les présentes dispositions en cas de modification de l'accord professionnel du 6 septembre 1995, afin de prolonger l'application des présentes dispositions jusqu'au 31 décembre 1997.

Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la tannerie mégisserie.
Organisations de salariés	Fédération textile habillement cuir CGT ; Fédération des industries HACUITEX CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Par cet accord, les parties signataires manifestent leur intention de créer un équilibre entre, d'une part, le souci de préserver la compétitivité des entreprises et, d'autre part, les souhaits des salariés, tout en ayant un objectif commun : la consolidation et le développement de l'emploi.

En effet, l'industrie des cuirs et peaux, très fortement soumise à la concurrence internationale des pays à faible coût de main-d'oeuvre, ne peut se permettre de grever davantage ses coûts de production, sinon elle perdrait le peu de compétitivité lui restant avec des conséquences très négatives pour l'emploi.

Sur le plan national, les parties conviennent que l'industrie des cuirs et peaux, très menacée dans sa pérennité, doit être dynamisée en imaginant de nouvelles formes d'organisation du travail. De ce fait, les parties signataires soutiennent, sans réserve, toutes actions favorisant l'embauche des jeunes ainsi que celles stimulant la formation des salariés, et, d'une manière générale toutes initiatives permettant l'amélioration des conditions de travail. En outre, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en oeuvre des solutions adaptées au personnel de l'encadrement.

Enfin, les partenaires sociaux signataires, prenant en compte les termes de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale hebdomadaire de travail à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon le cas) et créant un dispositif incitatif pour développer ou maintenir l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux, qui procéderaient à une réduction du temps de travail, et dont les activités sont définies par l'article 1er des clauses communes de ladite convention.

Réduction du temps de travail effectif

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

2.1. Principes généraux

Les réductions du temps de travail seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6, lorsque les conditions d'exécution du travail l'exigent.

Toutes les initiatives et projets de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives,

conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du code du travail ou, à défaut, avec les salariés expressément mandatés par lesdites organisations syndicales représentatives conformément à l'article 3.11 de la loi du 13 juin 1998.

2.2. Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière (ou demi-journée) les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés concernés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Pour 50 % de ces jours, la date de prise de congés est laissée au libre choix du salarié, sous réserve de dispositions négociées afin de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise, moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires .

2.3. Dispositions relatives au personnel d'encadrement

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en oeuvre des processus négociés de réduction/ réorganisation du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Les parties signataires recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre, tout en se référant, au minimum, aux textes légaux.

2.4. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

2.5. Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période consécutive de 12 semaines maximum ne pourra dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 46 heures.

2.6. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Conformément aux articles L. 3121-33 et L. 3121-30 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 220 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée (cf. trav. art. L. 3121-36) :

- de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;

- de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes.

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur doit respecter les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

En cas de dépassement de ce contingent, les heures supplémentaires qui pourraient être effectuées feront l'objet d'une compensation obligatoire en repos, conformément à l'article L. 3121-38 du code du travail et seront soumises préalablement à leur entrée en vigueur à l'avis des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de consulter le comité social et économique (CSE), et tant qu'il n'est pas mis en place dans l'entreprise, le comité d'entreprise (CE), à défaut les délégués du personnel (DP), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (cf. trav. art. L. 3121-40).

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

2.7. Remplacement du paiement des heures supplémentaires

par un repos compensateur

Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de délégués syndicaux ce repos compensateur est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence d'institution représentative, ce repos compensateur peut être institué par l'employeur avec l'accord des salariés concernés.

Ce repos compensateur, qui s'ajoutera, le cas échéant, au repos compensateur obligatoire, sera pris par journée (ou par demi-journée) à la demande du salarié en concertation avec l'employeur.

Ce temps de repos pourra être affecté à un compte épargne-temps à l'initiative du salarié.

(1)

(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du point III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Réduction et organisation du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail définie par le présent accord peut s'accompagner d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une nouvelle répartition de la durée du travail sur l'année, en tenant compte de la spécificité de l'activité dans l'industrie des cuirs et peaux.

En effet, cette activité, souvent irrégulière (avec de fréquentes périodes de chômage partiel) est soumise à des variations générées par les exigences des marchés très fluctuants, notamment à l'international. Or les entreprises des cuirs et peaux sont fortement exportatrices (certaines d'entre elles réalisent la quasi-totalité de leurs ventes à l'exportation).

D'autre part, et, afin de permettre le maintien de la compétitivité des entreprises concernées par cet accord, chaque entreprise recherchera les modalités pratiques les mieux adaptées à sa situation permettant de compenser le coût engendré par la RTT.

Ainsi, l'horaire de travail pourra faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée moyenne corresponde à la durée hebdomadaire légale (35 heures), ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à la durée hebdomadaire légale.

3.1. Formalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail prévue par le présent accord peut s'accompagner d'une modulation de type III (art. L. 212-2-1 du code du travail).

Les heures accomplies effectivement travaillées au-delà des 35 heures hebdomadaires, dans la limite des 44 heures, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

3.2. Période de décompte de l'horaire et limites de la modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures (ou d'un horaire hebdomadaire moyen inférieur pour le personnel concerné) de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Ainsi, sur 1 an, la durée de travail n'excédera pas en moyenne 35 heures pour semaine travaillée, et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures.

Dans le cadre de cette modulation, le nombre d'heures maximal de travail sera de 44 heures par semaine.

Par accord conclu avec les délégués syndicaux, conformément à l'article L. 132-19 du code du travail, il sera possible de déterminer des conditions de modulations propres mieux adaptées à la situation de chaque entreprise.

3.3. Programmation indicative des variations d'horaires

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés par voie d'affichage, au moins 8 jours calendaires avant le début de la période, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence d'institution représentative, elle sera mise en oeuvre après information des salariés concernés.

Elle pourra être individualisée pour chaque unité de production ou pour chaque service d'une même unité.

3.4. Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés seront informés des changements de leur horaire non prévus dans le calendrier prévisionnel, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf contrainte particulière affectant le fonctionnement de l'entreprise au dictées par la nécessité de satisfaire une clientèle très exigeante au niveau des délais de livraison de plus en plus restreints, notamment à l'exportation.

3.5. Rémunération mensuelle

- les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés ;

- la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année, sera lissée ;

- il sera tenu un compte individuel des heures modulées ;

- les absences indemnisées seront réglées sur la base de la rémunération mensuelle lissée ;

- lorsque la période de modulation se trouve être réduite (entrée ou départ du salarié en cours de période), la rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps de travail réel au cours de la période ;

- toutefois, si, au cours de la période, le salarié est compris dans un licenciement économique, il conservera, si tel est le cas, le supplément de rémunération qu'il aurait perçu par rapport à son temps de travail ;

- le calcul de l'indemnité de licenciement et celui du départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée ;

- la rémunération des nouveaux embauchés se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place ;

- l'horaire de l'entreprise, tel que programmé dans le cadre de cette modulation, pourra s'appliquer au CDD. La rémunération de ces salariés sera établie sur la base de l'horaire moyen de référence. Elle sera régularisée, au terme du contrat, en fonction de l'horaire effectivement réalisé.

3.6. Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où la durée annuelle, prévue dans l'entreprise et effectivement travaillée, aura été dépassée, les heures excédentaires auront la nature d'heures supplémentaires et ouvriront droit à une majoration de salaire et s'imputeront sur le contingent.

Le paiement de ces heures excédentaires pourra être remplacé en totalité (ou en partie) pour le repos compensateur défini par l'article 2.7 du présent accord.

3.7. Chômage partiel sur la période de décompte

En cours de période de décompte, l'entreprise peut solliciter l'indemnisation au titre de chômage partiel s'il apparaît que vraisemblablement les baisses d'activité ne pourront être compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Les entreprises sont invitées, dans la mesure du possible, à prendre toutes dispositions, bien avant la fin de la période de décompte, afin d'éviter une demande trop tardive du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

En tout état de cause il sera instauré dans les entreprises, deux fois par an, un suivi de cette modulation.

Salariés à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

Travail à temps non complet.

Pour les salariés à temps partiel, seront recherchées, d'un commun accord, au cas par cas, et en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

appropriées : retour à temps complet, maintien de la durée contractuelle, abaissement de l'horaire contractuel.

Il pourra être organisé une modulation sur l'année de l'horaire à temps partiel en respectant les dispositions légales, notamment au niveau des communications à effectuer, une fois par an pour le chef d'entreprise, aux institutions représentatives du personnel (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Développement de l'emploi et aides financières

Article 5

En vigueur étendu

Principe

Les parties signataires considèrent que ce texte peut permettre, aux entreprises qui le souhaitent, la mise en action d'un accord d'anticipation, sous réserve des dispositions législatives ultérieures modifiant l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

5.1. Ampleur de la réduction du temps de travail

Les entreprises qui souhaiteront entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui comporte des aides financières, devront :

- réduire l'horaire de travail d'au moins 10 %, le nouvel horaire étant fixé à 35 heures au plus ;

- réduire l'horaire de travail d'au moins 15 % pour obtenir l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, cependant les modalités de réduction peuvent être différentes selon les services.

5.2. Embauches (volet offensif)

Les entreprises, désirant solliciter les aides de l'Etat liées à l'anticipation, s'engagent à augmenter d'au moins 6 % l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si la réduction est d'au moins 15 %.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif, augmenté des nouvelles embauches, pendant une durée minimale de 2 ans, à compter de la dernière embauche effectuée dans le cadre de ce dispositif.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel sera considérée comme une embauche.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

5.3. Préservation d'emploi (volet défensif)

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques susceptibles d'entraîner une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent bénéficier des aides de

l'Etat dans la mesure où elles préserveront au moins 6 % de l'effectif auquel s'appliquera effectivement la réduction du temps de travail d'au moins 10 %. Si l'entreprise s'engage à préserver l'emploi à hauteur de 9 % des salariés concernés par la RTT et qu'elle réduit le temps de travail de 15 %, elle pourra bénéficier de l'aide majorée.

L'entreprise s'engage à maintenir ce dernier niveau d'emploi pendant une durée minimale de 2 ans.

Suivi de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont décidé de créer un comité paritaire de suivi composé des organisations syndicales représentatives.

Ce comité se réunira, à la demande d'une organisation syndicale représentative, pour examiner les difficultés d'application dont elles pourraient être saisies.

Un compte rendu sera rédigé à l'issue de la réunion.

Durée de la convention

Article 7

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par les parties signataires selon les modalités prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions dans le cas de modifications ou de non-reconduction des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

Application de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés antérieurement à son entrée en vigueur. Son application est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la publication de cet arrêté.

Avenant n° 1 A du 13 septembre 2001 relatif au financement et au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la tannerie-mégisserie.
Organisations de salariés	Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement (FGCH) ; Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Fédération des industries HACUITEX CFDT ; Syndicat national du personnel de l'encadrement des cuirs et peaux FNAAC CFE-CGC ; Fédération des syndicats du textile, cuir, habillement CFTC.

Article préliminaire

En vigueur étendu

Préliminaire

En date du 20 décembre 1994, la FFTM a signé un accord interprofessionnel portant création de l'OPCA-FORTHAC qui est chargé de la collecte des sommes affectées à la formation et l'insertion des jeunes (contrats d'adaptation, d'orientation et de qualification) et à la formation professionnelle continue (plan de formation de l'entreprise).

Les sommes ainsi collectées contribuent à la conduite d'une politique dynamique de formation des salariés et d'insertion des jeunes au sein de la branche cuirs et peaux.

Les parties signataires ont décidé de se donner les moyens nécessaires en prenant les mesures suivantes :

Création de la commission paritaire nationale de l'emploi pour la formation

Article 1er

En vigueur étendu

1. Création et composition

Cette commission est créée dans le cadre de l'article 9 de l'accord FORTHAC.

La commission paritaire de la convention collective s'érigera en tant que de besoin en commission paritaire nationale de l'emploi.

La CPNE est composée :

- pour les salariés, d'un représentant de chacun des syndicats signataires du présent accord ;
- pour les employeurs, d'un nombre égal à celui du collège salariés.

2. Attribution

Cette commission se mettra en rapport avec le FORTHAC afin d'assurer le suivi de ses recommandations.

En outre, elle sera informée sur les actions et le fonctionnement du FORTHAC concernant la profession.

Plus généralement, la commission aura compétence sur toutes les questions relatives à la formation professionnelle dans la branche cuirs et peaux.

Les actions de formation dans le cadre du capital de temps de formation

Article 2

En vigueur étendu

Définition :

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés de suivre des formations relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

I. - CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DU CAPITAL DE TEMPS DE FORMATION (1)

A. - Salariés prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles :

- les salariés les moins qualifiés et en particulier ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme ou un certificat de l'enseignement professionnel ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 3 dernières années d'une action de formation ;
- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation et qui rencontrent des difficultés d'adaptation.

B. - Durée minimale de formation

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des 3 catégories de salariés prioritaires ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 105 heures.

C. - Conditions d'ancienneté requises

3 ans de présence dans l'entreprise.

4 ans de présence dans l'entreprise si le salarié a été titulaire, avant son embauche définitive, de contrats d'apprentissage, d'adaptation ou de qualification.

D. - Délai de franchise entre 2 actions de formation

Entre 2 actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par le même salarié, le délai de franchise sera de 24 mois.

Ce délai court à compter du dernier jour de la réalisation de l'action précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

E. - Formalités et conditions d'accès

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, quand ils existent, donnent leur avis sur l'inscription au plan de formation d'actions au titre du capital de temps de formation, et les salariés auxquels elles sont destinées. Ils seront chargés du suivi de la formation et se réuniront chaque fois que cela sera nécessaire.

a) La demande d'accès du salarié remplissant les conditions ci-dessus énumérées devra être formulée par écrit au minimum 60 jours avant le début de la formation sollicitée.

Cette demande devra être motivée, tout en précisant son ancienneté dans l'entreprise, l'intitulé, les dates, la durée et le lieu de la formation envisagée.

b) L'employeur doit adresser sa décision au salarié par écrit :

accord différé ou rejet de sa demande.

1. Accord différé de l'employeur dans les conditions ci-après, avec notification écrite motivée au salarié demandeur (2) :

- dans un établissement de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément en congé de formation au titre du CTF dépasse 2 % de l'effectif total de l'établissement ;

- dans un établissement de moins de 200 salariés, si le nombre total d'heures de formation demandées dans le cadre du CTF dépasse 2 % du nombre total annuel d'heures de travail effectuées.

2. Refus de la demande par l'employeur, notamment :

- si le salarié ne remplit pas les conditions requises ;

- si la formation ne correspond pas aux types d'actions entrant dans le cadre du CTF ;

- si la demande de prise en charge est refusée par le FORTHAC (demande non conforme).

La nouvelle demande d'un salarié ayant fait l'objet d'un refus est examinée en priorité.

c) Dossier de prise en charge fourni par le FORTHAC.

Avant le début de la formation, l'entreprise remplit le dossier type de demande de prise en charge partielle des dépenses afférentes à l'action de formation CTF et le transmet à sa délégation du FORTHAC pour analyse.

L'employeur informera le salarié, par écrit, de la décision prise.

II. - FINANCEMENT

A compter du 1er janvier 2001, afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation dans le cadre du capital de temps de formation, les entreprises employant au minimum 10 salariés versent au FORTHAC une contribution égale à 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute sur l'obligation due au titre du congé individuel de formation (0,20 %).

En contrepartie, le FORTHAC prend en charge, à hauteur maximum de 50 %, les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

Le complément sera pris en charge au titre du plan de formation et/ou toute autre source de financement.

III. - INFORMATION ET SUIVI

La commission paritaire nationale de l'emploi procédera au minimum une fois par an à l'examen des actions de formation conduites dans le cadre du capital de temps de formation.

Les parties signataires du présent accord pourront compléter, modifier ou actualiser ces dispositions.

IV. - MISE EN OEUVRE

Cet accord pourra être mis en oeuvre après la première collecte effective des fonds relatifs au capital de temps de formation par le FORTHAC.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-3 du code du travail (arrêté du 10 décembre 2001, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article 40-13 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels (arrêté du 10 décembre 2001, art. 1er).

Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la tannerie-mégisserie.
Organisations de salariés	Organisations syndicales signataires : Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement (FGCTH) ; Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Fédération des industries HACUITEX-CFDT ; Syndicat national du personnel de l'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC-FNAA ; Fédération des syndicats du textile, cuir, habillement CFTC.

En vigueur étendu

Les signataires de la présente déclaration souhaitant oeuvrer en faveur d'une industrie de la tannerie et mégisserie qui soit compétitive internationalement, rentable et fondée sur le respect des droits des personnes souscrivent solennellement au code de conduite signé au plan européen par COTANCE et la FSE : THC.

Contenu du code de conduite

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises de la tannerie et mégisserie s'engagent à respecter les conventions suivantes de l'OIT et à l'inclure dans leurs éventuels codes de conduite dans tous les pays du monde dans lesquels ils opèrent directement ou indirectement. Il faut, en outre, se conformer au respect législatif national et à ce qui suit :

1.1. Interdiction du travail forcé (conventions 29 et 105)

Le travail forcé, en esclavage ou obligatoire, est interdit.

1.2. Interdiction du travail des enfants (conventions 138 et 182)

Le travail des enfants est interdit. Seuls les travailleurs âgés de plus de 15 ans ou qui ont passé l'âge de la scolarité obligatoire en vigueur dans leur pays peuvent être engagés.

1.3. Liberté d'association et droit de négociation (conventions 87 et 98)

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer ou de s'affilier à une organisation de leur choix. Le droit des travailleurs de former des syndicats, de se syndiquer et de négocier collectivement est reconnu.

1.4. Non-discrimination dans l'emploi (conventions 100 et 111)

L'égalité des chances et de traitement sera appliquée aux travailleurs, quels que soient leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leur opinion politique, leur nationalité, leur origine sociale ou toute autre caractéristique distinctive.

1.5. Heures de travail raisonnables

Le nombre d'heures de travail doit être conforme à la législation et aux normes en vigueur dans l'industrie. Les travailleurs ne peuvent être appelés à travailler plus de 48 heures par semaine et auront droit à un congé tous les 7 jours au moins. Les heures supplémentaires n'excéderont pas 12 heures par semaine et seront toujours compensées.

1.6. Conditions de travail décentes

Les travailleurs disposeront d'un environnement de travail sûr et sain et les meilleures pratiques professionnelles en matière de santé et de sécurité seront appliquées. Seront strictement interdits tout abus physique, toute menace, toute pratique punitive ou disciplinaire d'exception, tout harcèlement sexuel ou autre, ainsi que tout acte d'intimidation de la part de l'employeur.

1.7. Paiement d'une rémunération honorable

Les salaires et les allocations versés doivent être conformes aux normes minimales légales ou aux normes minimales dans l'industrie. Elles doivent permettre aux travailleurs de faire face à leurs besoins fondamentaux et de leur assurer un revenu discrétionnaire. Les retenues sur les salaires dans le cadre de mesures disciplinaires seront interdites.

Dissémination, promotion et mise en oeuvre

Article 2

En vigueur étendu

La fédération française de la tannerie-mégisserie et les syndicats signataires s'engagent à transmettre la présente déclaration à leurs adhérents.

Ils s'engagent à promouvoir et à distribuer le code à tous les niveaux.

Ils appelleront leurs organisations membres respectives à adopter ce code et à encourager la mise en oeuvre au niveau des entreprises.

Ils mettront en place, si nécessaire, des programmes de formation et de sensibilisation.

Ils appelleront leurs organisations membres et les entreprises à intégrer le code à titre de prérequis, dans tous les contrats avec les sous-traitants ou avec leurs fournisseurs.

Suivi, vérification et mécanismes de recours

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues, dans le cadre du dialogue social sectoriel au niveau européen, de suivre l'accomplissement progressif de la mise en oeuvre du présent code de conduite.

Une évaluation de la mise en place de ce code de conduite au niveau européen et au niveau national s'effectuera au minimum 1 fois par an.

Fait à Paris, le 8 juillet 2003.

Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la tannerie-mégisserie.
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs textiles habillement (FGTH) FO ; Fédération textiles, habillement, cuir CGT ; Fédération des services (branche tannerie) CFDT ; Syndicat national du personnel de l'encadrement des cuirs et peaux FNAA CFE-CGC ; Fédération CMTE secteur cuir CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont permis une évolution des mentalités rendant propice une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en oeuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle.

Dans le prolongement de :

- l'article 141 du traité de Rome posant le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs féminins et masculins, notamment en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail ;
- la directive n 2006-54 du 5 juillet 2006 qui reprend ce principe à transposer par les Etats membres ;
- de la loi n 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'accord national interprofessionnel, signé le 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de la loi n 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- de la loi n 2008-496 du 27 mai 2008 transposant en droit interne les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de notre branche, à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Les orientations et actions définies dans cet accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilans quantitatifs et de proposer des pistes de progrès.

Les partenaires sociaux affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et

économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans les entreprises.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est, en effet, par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux (brochure n° 3058).

Recrutement

Article 2

En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Promotion et évolution professionnelles

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

L'entreprise cherche à développer les solutions en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes pour les femmes et les hommes d'une égalité d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

Les entreprises mettront en oeuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités de formation professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du droit individuel à la formation (DIF). Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et celles qui négocient sur le sujet, veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte ces éléments dans les actions qu'elles mènent respectivement ou conjointement au sein du FORTHAC.

Maternité et congé parental

Article 5

En vigueur étendu

Rémunération du congé maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, celle-ci doit lui être appliquée à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé maternité

ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Ainsi, dans le but de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

- afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, comme suite à un congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parenté, l'entreprise recherchera les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;

- les salariés, qui reprendront le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, auront droit à un entretien, avec un représentant de l'entreprise, en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si nécessaire un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (femmes ou hommes) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Durant leur grossesse, les salariées auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité, selon les possibilités existantes dans l'entreprise.

Egalité salariale

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises, soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Sensibilisation et communication

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur le fait que, au sein de la branche, la sensibilisation de tous les acteurs, sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes, est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle femmes-hommes s'adossant notamment sur des habitudes sociales et culturelles, des actions de communication seront effectuées sur ce thème, en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Cet accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès du ministère, selon les dispositions prévues par le code du travail.

Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

- l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

- l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FFTM.
Organisations de salariés	FC FO ; THC CGT ; FS CFTD ; FNAA CFE-CGC ; FCMTE CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans un contexte de mondialisation des productions et des échanges caractérisé par le changement, la complexité et l'interdépendance, l'industrie de la tannerie-mégisserie est sans cesse confrontée à des mutations se traduisant par des enjeux humains, technologiques, économiques et environnementaux majeurs.

Les partenaires sociaux entendent marquer leur attachement et leur foi dans cette industrie du cuir qui possède tous les atouts pour assurer sa pérennité.

C'est pourquoi, les parties signataires affirment le rôle primordial de l'homme avec ses compétences qui, par le levier de la formation professionnelle, permettra à cette industrie séculaire de s'adapter au monde de demain, en mobilisant, par un dialogue social permanent, l'ensemble des moyens existants, sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Ainsi, les parties signataires entendent accompagner les acteurs de l'industrie des cuirs et peaux par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est dans cet esprit qu'ils conviennent d'inscrire le présent accord, au-delà de la notion même de formation, dans une dynamique de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels visant les axes d'actions suivants :

- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés (notamment des plus fragilisés) au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant par des certifications professionnelles (CQP, CQPI), par des parcours de formation individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- affirmer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'atteindre ce but passe par une meilleure information sur les dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et de l'OPCA OPCALIA ;
- communiquer aux salariés les informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin qu'ils aient la maîtrise de leurs propres développements de compétence, notamment par le biais de l'entretien professionnel, du compte personnel de formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;
- mettre à la disposition du personnel d'encadrement les différents dispositifs de formation dans la mesure où il tient un rôle essentiel en matière de détection, d'orientation des salariés dont il a la responsabilité, comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment pour les jeunes par le biais du tutorat ;
- privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'une attestation de formation, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification, et ce tant pour des métiers spécifiques à notre branche que transversaux.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
- accompagner au plus près les entreprises, en particulier les TPE-PME, et les salariés, en particulier les plus fragilisés ;
- développer une véritable culture de l'expérimentation et de l'évaluation des résultats ;
- mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
- renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, dans la branche industrie des cuirs et peaux, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- ainsi que les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours de ces dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche industrie cuirs et peaux ;
- de l'accord relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux en date du 29 novembre 2011.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (idcc 207).

Objectifs et priorités

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'adaptabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :

- actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE-PME.

Actions collectives d'accompagnement et de formation :

- actions d'accompagnement et de formation élaborés au sein de la CPNE industrie des cuirs et peaux, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP), certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) et diplôme. A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base en lien avec le nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;

- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE industrie cuirs et peaux ;
- actions menées dans le cadre de la liste élaborée par la CPNE au titre du compte personnel de formation.

2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans et/ou ceux ayant 45 ans et plus ;
- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité ;
- les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- les salarié(e)s qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les jeunes entrant pour la première fois dans une activité professionnelle.

Anticipation

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles des cuirs et peaux.

De nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique en matière d'emploi et de formation de la branche, ces travaux peuvent prendre différentes formes, notamment :

- élaboration d'études qualitatives, quantitatives ;
- établissement, mise à jour et analyse de bases de données en matière de formation, d'emploi et de compétences ;
- appui à la réalisation de supports visant à promouvoir auprès de différents publics - jeunes, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi - les métiers et les formations de la branche.

A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'europpéen.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNE industrie des cuirs et peaux, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche, délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.

La CPNE de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche industrie des cuirs et peaux ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

3.2. Diagnostics

Les parties signataires souhaitent que soit largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les TPE-PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.

Ils pourront faire l'objet d'un financement par l'OPCA de la branche.

3.3. Anticipation participative

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles - études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses - émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences, tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.

L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin :

- de rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles ;
- de générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;
- de rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition ;
- d'analyser et de présenter ces éléments à la CPNE industrie cuirs et peaux.

Seront recherchés l'ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs auprès de l'OPCA de la branche.

Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d'un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques et scientifiques que dans ceux de la création et du marketing, afin de permettre aux entreprises cuirs et peaux d'intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

4.2. Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information, notamment les CIO (centre d'informations et d'orientation), destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d'information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche de l'industrie des cuirs et peaux.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l'OPCA de la branche, dans le cadre des textes en vigueur, que dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Education nationale.

Alternance

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Développement de l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la formation.

Sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Education nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers de la profession.

Les instances représentatives du personnel seront informées et/ ou consultées sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

5.2. Contrat de professionnalisation

Ce contrat a pour but de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis ;
- les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi ;
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois. Il peut également être conclu sous la forme d'un contrat à temps partiel.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant industrie des cuirs et peaux, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle - diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI - ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, quelle que soit la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés. Toutefois, la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5e paragraphe du présent article, relatifs à la durée de l'action de professionnalisation.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

A cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP-TMC (textiles, mode, cuirs) sur proposition de la CPNE industrie des cuirs et peaux en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;

- de la durée du contrat ; - de l'individualisation ou non du parcours. (1)

Seront recherchées, en la matière, toutes les modalités innovantes de nature à répondre aux besoins particuliers des entreprises pouvant favoriser l'accès des bénéficiaires aux compétences et qualifications attendues.

(1) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

6.2. Développement du tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites

dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutoriale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. *Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.* (1) Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutoriale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutoriale - dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation - pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

Professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

La professionnalisation est l'ensemble du processus qui concourt au développement des compétences et de la qualification professionnelle, permettant ainsi de participer à la performance économique des entreprises et au développement des compétences des salariés. Professionnaliser, c'est tout autant identifier, analyser, évaluer et valider les acquis que de mettre en place des parcours individuels et collectifs de formation professionnelle dans le cadre notamment de la période de professionnalisation.

7.1. Reconnaissance des qualifications et certifications professionnelles

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise.

Elles constituent des indicateurs de qualification et d'employabilité, et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations, éventuellement sous forme de cursus collectifs, permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Il sera mis en œuvre des CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises de l'industrie des cuirs et peaux, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Le développement des CQPI aura pour but de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'adaptabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles souhaitent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres publics et niveaux.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNE industrie des cuirs et peaux, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité ;
- élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche financera tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.

La CPNE constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.

A cet effet, la CPNE industrie des cuirs et peaux en déterminera les modalités en favorisant l'accès, en particulier financier. Ainsi seront mobilisés les fonds de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié. Il remplace les divers entretiens individuels obligatoires (entretien de 2e partie de carrière, de retour de congé de maternité).

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes, en particulier le responsable hiérarchique, à cet entretien pour en assurer une efficacité optimale.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNE industrie cuirs et peaux, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels.

Passeport formation

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles, et ainsi pouvoir les valoriser lors de l'entretien professionnel.

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer :

- la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés de l'industrie des cuirs et peaux dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer (1) ;
- le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 13 ci-après, sur proposition de la CNPE industrie des cuirs et peaux au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus. (1)

La période de professionnalisation pourra abonder le compte personnel de formation.

(1) Tirez étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015-art. 1)

(1) Phrase étendue sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

Compte personnel de formation

Article 8

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. (1)

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées parmi :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- les formations concourant à l'accès et à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des cuirs et peaux ;
- la liste élaborée au niveau national par le COPANEF.

Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixés à l'article 2 du présent accord, les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer dans les meilleurs délais la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

L'OPCA de la branche, visé à l'article 13 ci-après, en particulier dans le cadre de la SPP de la branche visée au même article, déterminera les modalités de prise en charge ainsi que les abondements supplémentaires lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour les actions et publics prioritaires déterminés à l'article 2 du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

Congé individuel de formation

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du compte personnel de formation ou des périodes de professionnalisation.

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, les instances représentatives du personnel seront informées et/ou consultées sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ainsi que du CPF.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique, au minimum 3 semaines avant la tenue de la réunion, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle. Ces informations seront transmises dans un délai minimum de 3 semaines avant la tenue de la réunion.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE industrie cuirs et peaux)

Article 11

En vigueur étendu

Composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux, cette commission paritaire aura pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, dans la branche tannerie-mégisserie.

A cet effet, la CPNE a notamment pour rôle de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions du présent accord lui renvoyant la charge d'en déterminer et/ou d'en assurer l'application.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de notre section professionnelle paritaire au sein d'OPCALIA.

Désignation de l'OPCA de la branche

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, leur décision de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche industrie des cuirs et peaux. Son champ d'application est celui précisé à l'article 1er du présent accord.

Dans l'esprit des termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, est constituée une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dénommée section professionnelle paritaire textiles-mode-cuirs (SPP-TMC), dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées, en particulier du présent accord pour la branche industrie des cuirs et peaux, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la SPP-TMC devront être menés en étroite interaction avec la CPNE industrie des cuirs et peaux visée à l'article 11. La SPP-TMC veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNE.

Dispositions financières

Article 13

En vigueur étendu

La collecte effectuée en février 2015, au titre des rémunérations versées en 2014, s'étant appliquée sur la base de l'accord du 29 novembre 2011, les dispositions ci-après s'appliqueront, à partir de la collecte de février 2016, au titre des rémunérations versées en 2015.

13.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année, à OPCALIA textiles-mode-cuirs (TMC), organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche industrie des cuirs et peaux, une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

13.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant 10 salariés et plus entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année, à OPCALIA TMC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche cuirs et peaux, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail (art. R. 6331-12) relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent le seuil des 10 salariés aux effets de seuil déterminés.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des propositions émises par la CPNE industrie des cuirs et peaux et la SPP de la branche.

Conditions d'application

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation (Cass. Soc. 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; Cass. Soc. 31 mai 2006, n° 04-14.060 ; Cass. Soc 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

Durée. - Extension. - Dénonciation. - Révision

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales. Il annule et remplace l'accord du 29 novembre 2011, de même nature, auquel il se substitue et sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (idcc 207).

Accord du 4 juillet 2016 relatif à l'actualisation à droit constant de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FFTM
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC FS CFDT Fédéchimie THC CGT CMTE cuir CFTC

En vigueur non étendu

Préambule

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social, rénové dans sa forme, afin d'écartier les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

Dans le cadre du dispositif de la négociation de branche, la présente méthodologie vise à définir les règles de conduite relatives à l'actualisation à droit constant de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » (idcc 207). Les parties se sont entendues sur la méthodologie. Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Organisation

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Modalités

Par actualisation à droit constant, les parties entendent clarifier et actualiser le texte de la CCNC en abrogeant les textes obsolètes et/ou redondants, les textes incompatibles entre eux ou contraires aux lois et règlements en vigueur, sans apporter de modification sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de regrouper l'ensemble des clauses communes puis de maintenir des chapitres distincts pour les clauses catégorielles.

Les parties signataires du présent accord décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail (GTPT), comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants des patrons des entreprises de la branche.

Ce GTPT se réunira dans la mesure du possible une fois tous les 2 mois. Une réunion paritaire plénière sera prévue à périodicité régulière, selon un calendrier défini au point 1.2 du présent accord.

Chaque chapitre examiné dans son intégralité fera l'objet, une fois étudié, d'un relevé de décisions proposé à la signature, lors de la réunion plénière suivante.

A l'issue de l'ensemble des travaux du GTPT et des relevés de décisions établis lors des réunions paritaires plénières, une réunion paritaire plénière finale sera convoquée et saisie de l'intégralité du projet de convention collective actualisée, proposée à la signature.

1.2. Calendrier

Un calendrier prévisionnel des négociations est instauré ayant pour objectif de conclure pour fin du 1er trimestre 2018 l'actualisation à droit constant de la CCNC.

Le calendrier indicatif suivant est envisagé :

27 septembre 2016 (à 14 heures)	Clauses communes
22 novembre 2016 (à 10 h 30)	Clauses communes
Février 2017	Avenant ouvriers
Avril 2017	Avenant employés
Juin 2017	Avenant techniciens et agents de maîtrise
Septembre 2017	Avenant cadres
Novembre 2017	Interprétations et arrêtés d'extension
Janvier 2018	Conclusions
Mars 2018	Réunion finale

Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Signataires	
Organisations patronales	FFTM
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC Fédéchimie CGT-FO THC CGT

Préambule

En vigueur non étendu

Soucieuse de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de matérialiser la solidarité entre les salariés, la branche « industrie des cuirs et peaux » a souhaité ouvrir une négociation avec les partenaires sociaux sur le don de jours de repos, en améliorant l'éligibilité du dispositif aux enfants sans condition d'âge, relevant du foyer fiscal ou non, au conjoint (lié maritalement ou par un Pacs), aux parents (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un Pacs).

C'est dans cet esprit, que les règles ci-après ont été déterminées.

1. Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche « industrie des cuirs et peaux » (IDCC n° 207) et sera proposé à l'extension.

2. Dispositifs d'accompagnement existants

Il est rappelé ici les dispositifs légaux existants.

2.1.1. Congé de soutien familial (1)

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-22 et suivants du code du travail, le congé de soutien familial est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

2.1.2. Congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, et peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le salarié bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Depuis le 1er janvier 2014, l'entreprise participe au financement des frais de santé et prévoyance des salariés concernés pendant ce congé dans les mêmes conditions que les actifs.

2.1.3. Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Ce congé est non rémunéré ; le code de la sécurité sociale prévoit le versement d'une allocation journalière de présence parentale.

2.2. Journées enfant malade

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

3. Dispositifs du don de jours de repos

En vigueur non étendu

3.1. Cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

3.1. bis. Conformément aux dispositions des articles L. 3142-25-1 nouveau et L. 3142-16 du code du travail, le dispositif du don de jour de repos est étendu au salarié qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

3.1. ter. Conformément à la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018, le dispositif du don de jour de repos est étendu aux salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle qui pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 8 jours par an (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés où l'employeur peut décider de limiter l'autorisation d'absence à 5 jours - article L. 3142-89 du code du travail) et de jours de congés cédés par leurs collègues.

3.1.1. Nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 3 jours par année civile et par salarié, sous la forme de journées ou de demi-journées.

3.1.2. Jours pouvant faire l'objet d'un don

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours d'ancienneté acquis et non consommés, pour les entreprises où il en existe ;
- des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés ;
- des jours de RTT acquis et non consommés, pour les entreprises où il en existe.

Les repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

3.1.3. Périodicité et formalisation des dons

Des dons pourront être réalisés tout au long de l'année civile via un formulaire (modèle ci-joint à titre d'exemple) qui servira à alimenter une base de données ou tout autre système équivalent mis en place par l'entreprise.

Il est rappelé que ces dons sont sans contrepartie. Par ailleurs, la direction et/ ou la DRH, s'engage à préserver l'anonymat des donateurs.

En outre, le salarié aura la possibilité de préciser s'il souhaite que ce don de jours de repos soit affecté à un salarié précis ou non et dans ce cas, il en indiquera le nom.

Le nom du salarié donateur ne sera pas communiqué au salarié bénéficiaire. Ces jours seront utilisés en priorité et, le cas échéant, complétés par des jours disponibles dans les fonds. Enfin, le don de ces jours de repos pourra éventuellement faire l'objet d'un abondement par l'entreprise.

3.1.4. Impact sur la durée annuelle du travail

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

Les jours travaillés au titre des jours cédés donnent droit au même statut que les autres jours travaillés sur l'année.

3.2. Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI, avec une ancienneté d'au moins 1 an, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

3.3. Salariés bénéficiaires

Peut bénéficier de dons de jours de repos tout salarié appartenant à la même entreprise que le donateur, sans condition d'ancienneté qui est confronté à l'une des situations suivantes :

- un enfant, quel que soit son âge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une

présence soutenue et/ ou des soins contraignants. Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge ;

- un conjoint (lié maritalement ou par un Pacs) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants ;

- un parent (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un Pacs) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants.

Pour pouvoir prétendre à ce dispositif, le salarié devra avoir épuisé toutes les possibilités d'absence rémunérées y compris les jours de son épargne-temps, le cas échéant, et en faire la demande par écrit auprès de la direction/ la DRH en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence. Il doit également fournir un certificat médical attestant de la gravité de la situation ainsi que du caractère indispensable de la présence et/ ou des soins. Les demandes seront traitées dans l'ordre d'arrivée par la direction/ la DRH.

Les modalités de la création du fonds de gestion ainsi que ses règles de fonctionnement sont laissées à l'initiative de l'entreprise et notamment la valorisation des jours de congés.

Un état des lieux de ce dispositif leur sera communiqué une fois par an.

4. Commission de suivi de l'accord

En vigueur non étendu

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire et de représentants de la délégation patronale, en même nombre. Elle se réunit au minimum une fois par an.

La commission sera en particulier en charge :

- du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés et du nombre de jours consommés sur l'exercice ;

- de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés ;

- d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif, ou lors d'évolutions réglementaires.

5. Sensibiliser et communiquer sur les modalités de l'accord

En vigueur non étendu

La branche communiquera sur le présent accord dès sa signature auprès de l'ensemble des adhérents. Il appartiendra aux entreprises de communiquer cet accord à l'ensemble du personnel par voie d'affichage et par tout moyen de communication habituel en vigueur au sein de chaque entreprise.

L'entreprise s'assurera également que les responsables hiérarchiques et/ou les équipes RH seront formés sur les dispositions du présent accord.

6. Durée et modalités de suivi de l'accord

En vigueur non étendu

a) Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1er du mois qui suit son dépôt.

b) Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAAC CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue au Journal officiel le 14 février 2018, et est entrée en vigueur le 15 février 2018. Pour rappel, il existait déjà un mécanisme de don de jours de repos par des collègues de travail, mais celui-ci était réservé au salarié parent d'un enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « industrie des cuirs et peaux » (IDCC n° 207) a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux d'ajouter par le présent avenant l'article 3.1 bis à l'accord précité. Les autres mentions de l'accord demeurent inchangées.

3. Dispositifs du don de jours de repos

3.1 bis Le cadre légal

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-25-1 nouveau et L. 3142-16 du code du travail, le dispositif du don de jour de repos est étendu au salarié qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables,

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt.

Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,

Signataires	
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; CFDT services,

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord annule et remplace l'accord sur le même thème signé le 19 septembre 2017. En effet les ordonnances du 22 septembre 2017 ayant apporté un certain nombre de modifications notamment dans le domaine de la négociation collective, il est apparu plus opportun aux partenaires sociaux d'élaborer un nouvel accord.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui doit être mise en place par accord.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale « industrie des cuirs et peaux » sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207).

Rôle de la branche

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la branche a pour missions :

1. De définir, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles.
2. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Mais aussi :

3. Un rôle de conciliation, qui consiste à :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clauses de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, étant précisé que concernant les entreprises disposant d'institutions représentatives du personnel, la commission ne peut être saisie que par les délégués syndicaux ou, pour les entreprises où il n'y a pas de délégués syndicaux, par les délégués du personnel ou lorsqu'il a été mis en place par le comité social et économique ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

(1)

(1) L'attention des partenaires sociaux est appelée sur le fait que les anciennes institutions du personnel ont vocation à disparaître au profit du comité social et économique et ce au plus tard le 31 décembre 2019, en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

CPPNI industrie des cuirs et peaux (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)

Article 3

En vigueur étendu

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire d'interprétation qui se trouve abrogée par le présent accord.

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Lors de la première réunion de la commission, il sera procédé à la nomination d'un président et d'un vice-président.

Afin de respecter le principe du paritarisme, ces deux fonctions seront impérativement tenues par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un membre de l'organisation patronale ; ces postes étant assurés en alternance par l'une et l'autre des organisations pour une durée d'un an.

Le secrétariat de la commission sera assuré par la fédération française tannerie-mégisserie (FFTM).

Ce secrétariat sera notamment chargé de notifier au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse de la CPPNI.

Le scrutin se déroulera à la double majorité des présents (organisation syndicale de salariés et organisation patronale).

Rôle de la CPPNI

Composée de 2 représentants maximum de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux (1). Cette commission paritaire sera destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise, portant sur les thèmes définis à l'article 4 du présent accord et aura pour mission conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- de représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- d'apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Moyens de la commission

Les frais occasionnés à l'occasion des réunions définies à l'article 5 du présent accord, feront l'objet d'une prise en charge, telle que mentionnée à l'article 10 de la convention collective IDCC n° 207 « industrie des cuirs et peaux ».

La proposition d'ordre du jour sera adressée par le secrétariat de la FFTM, par mail à l'ensemble des membres de la commission.

Une fois l'ordre du jour validé, la convocation contenant l'ordre du jour sera adressée par courrier numérique au moins 15 jours calendaires avant la date

prévue de la réunion, accompagnée des documents utiles à sa négociation.

(1) L'attention des partenaires sociaux est appelée sur le fait qu'aux termes de l'article L. 2261-19 du code du travail, seuls peuvent être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 et que cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Quels accords doivent être transmis à la commission ?

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps (CET).

Qui transmet l'accord d'entreprise à la CPPNI ?

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

À quelle adresse envoyer l'accord d'entreprise à la CPPNI ?

En version papier, à l'adresse suivante :

CPPNI « industrie des cuirs et peaux » c/o fédération française tannerie-mégisserie 122, rue de Provence 75008 Paris

En version électronique, à l'adresse suivante :

cuirsetpeaux.cppni@leatherfrance.com

Les partenaires sociaux seront destinataires de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée ci-dessus.

À réception d'un accord sur cette adresse, le secrétariat de la commission en accuse réception.

Conditions d'application

Article 5

En vigueur étendu

Il est convenu que la commission se réunira :

- au moins 3 fois par an (1), sur la base d'un calendrier à définir au début de chaque année, en vue des négociations :
 - annuelle sur les salaires ;
 - triennale sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la prise en compte de la pénibilité, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage ;
 - quinquennale pour examiner la nécessité de réviser les classifications, l'épargne salariale ;
- autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

(1) L'attention des partenaires est appelée sur les articles L. 2241-4 et L. 2241-5 du code du travail, issus de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, qui stipulent qu'un accord peut venir adapter le contenu même de la négociation obligatoire sur l'ensemble des thèmes ainsi que sur la périodicité. Il est toutefois précisé qu'en l'absence d'accord et conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les dispositions antérieurement prévues par le code du travail, relatives notamment au contenu de cette négociation et à la périodicité, continuent toutefois à s'appliquer.

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-12 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Durée. - Dépôt. - Extension. - Dénonciation et révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, il sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales. Il sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207). Il entrera en vigueur à la date de dépôt.

Avenant du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; CFDT services,

Clauses communes

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que la convention collective s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus,

qui entrent dans le champ de la convention collective nationale « industrie des cuirs et peaux » sans distinction de leur effectif, et ce en raison du principe d'égalité de traitement des salariés.

Il est toutefois précisé qu'un accompagnement spécifique sera apporté par la branche aux entreprises de moins de 50 salariés dans la rédaction des documents nécessaires à la vie de l'entreprise et notamment lors de la mise en place du comité social et économique, par la fourniture de documents types,

couvrant l'ensemble du processus ainsi que les documents relatifs au temps de travail et plus spécifiquement ceux concernant les forfaits en heures sur l'année et en forfait jours.

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; CFDT services,

Préambule

En vigueur non étendu

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue au Journal officiel le 14 février 2018, et est entrée en vigueur le 15 février 2018. Pour rappel, il existait déjà un mécanisme de don de jours de repos par des collègues de travail, mais celui-ci était réservé au salarié parent d'un enfant gravement malade (article L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) » a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos. Un premier avenant a été signé le 25 avril 2018.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux, d'ajouter par le présent avenant, l'article 3.1 ter à l'accord précité, issu de la loi relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025. Les autres mentions de l'accord demeurent inchangées.

Pour rappel, l'objectif de l'accord sur le don de jours de repos et de ses deux avenants étant de préserver l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, d'une part, et de matérialiser la solidarité entre les salariés d'autre part, il est précisé que ces éléments s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés.

En vigueur non étendu

3. Dispositifs du don de jours de repos

3.1. ter. Conformément à la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018, le dispositif du don de jour de repos est étendu aux salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle qui pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 8 jours par an (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés où l'employeur peut décider de limiter l'autorisation d'absence à 5 jours - article L. 3142-89 du code du travail) et de jours de congés cédés par leurs collègues.

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt.

Avenant n° 2 du 4 décembre 2018 modifiant la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

En vigueur non étendu

1. Article 13 des clauses communes

Salaires

Les alinéas C et E tels que mentionnés dans la convention collective révisée le 6 juin 2018 sont annulés et remplacés par le texte ci-après :

« C. - *Tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 6 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. trav. art. L. 3121-2).* (1)

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. trav. art. L. 3121-17).

E. - En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des Ouvriers. »

2. Article 19 des clauses communes

Délai. - Congé. - Cessation du contrat de travail

L'alinéa E - indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par le texte ci-dessous :

« E. - Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est :

- 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, pour les ouvriers et les employés. Pour les autres catégories de personnel, il est fixé par les avenants catégoriels.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :

À partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;

À partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;

À partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;

À partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;

À partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;

À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant. »

3. Article 27 des clauses communes

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Un alinéa 6 est ajouté au présent article, comme suit :

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

4. Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail

Il est précisé que l'article 2.6 de cet accord, relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires, est annulé et remplacé par l'article 27 des clauses communes.

5. Avenant techniciens et agents de maîtrise

Il est introduit un article 4 bis « Congé de maternité », rédigé comme suit :

« Article 4 bis

Congé de maternité

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 et 2 de l'article 4. »

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second non signé en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 9-B du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

En vigueur non étendu

Dans le cadre des ordonnances publiées le 22 septembre 2017, relative à la pénibilité et à la sécurisation des relations de travail, article 9, JO du 23 septembre 2017, le contrat de génération a été supprimé.

Par conséquent, le présent avenant signé le 2 décembre 2009 et entré en vigueur le 1er janvier 2010 pour une durée déterminée de 3 ans, se trouve abrogé.

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second non signé en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FÉDÉCHIMIE FO ; THC CGT ; CFDT services,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 précisent entre autres le rôle des acteurs et notamment des branches professionnelles et de France compétence, dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

L'article D. 6332-78-1 du code du travail stipule : « La commission paritaire nationale de l'emploi ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. »

C'est dans ce contexte que le présent accord a été établi avec les partenaires sociaux.

Champ d'application du présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » IDCC 207.

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés, toutes les entreprises quelle que soit leur taille ayant recours à des centres de formation d'apprentissage.

Détermination des niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage

Article 3

En vigueur non étendu

Généralités

La branche précise que pour valoriser et promouvoir le recrutement de salariés dans son secteur d'activité, il est envisagé d'ouvrir des options tannerie-mégisserie dans des centres de formation des apprentis du secteur de la cordonnerie multiservice. Elle n'exclut pas non plus la possibilité d'inscrire également cette option dans des centres relevant du secteur de la chimie.

C'est la raison pour laquelle cet accord détermine des niveaux de prise en charge pour des diplômés relevant du secteur de la tannerie-mégisserie mais aussi de la cordonnerie multiservice.

La détermination des niveaux de prise en charge tient compte des charges de gestion administrative et des charges de production, telles que décrites à l'article D. 6332-78-II du code du travail.

Formation ITECH à Lyon - code : 1702400A

Article 3.1

En vigueur non étendu

Formation ITECH à Lyon - code : 1702400A

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 12 892 € par apprenti et par année de formation.

CAP Cordonnerie Multiservice - code : 50024320

Article 3.2

En vigueur non étendu

CAP Cordonnerie Multiservice - code : 50024320

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 9 102 € par apprenti et par année de formation.

BTM (brevet technique métiers) cordonnier - code : 46M24301

Article 3.3

En vigueur non étendu

BTM (brevet technique métiers) cordonnier - code : 46M24301

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 10 348,71 € par apprenti et par année de formation.

Comparaison avec le certificat de qualification professionnelle « Opérateur(trice)s et technicien(ne)s en cuirs et peaux » - code : FCT 11 (certification de branche industrie des cuirs et peaux)

Article 3.4

En vigueur non étendu

Comparaison avec le certificat de qualification professionnelle « Opérateur(trice)s et technicien(ne)s en cuirs et peaux » - code : FCT 11 (certification de branche industrie des cuirs et peaux)

Le niveau de prise en charge du coût par stagiaire pour 19 jours de formation (133 heures), est de 4 389 € pour les entreprises membres du CTC et de 5 486 € HT pour une entreprise non membre.

Entrée en vigueur. - Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur

Article 4.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier en version papier signé, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Les parties conviennent que le présent accord sera transmis accompagné du formulaire type complété, fourni par le ministère du travail, à l'opérateur de compétences de la branche industrie des cuirs et peaux au plus tard le 31 janvier 2019.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), se réunira 1 an après l'entrée en vigueur du présent accord, afin de faire un point de situation.

Durée. - Révision. - Publicité de l'accord. - Dépôt

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il pourra faire l'objet d'une révision, moyennant un délai de préavis de 3 mois :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention a été conclu :

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

-- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes ;

- à l'issue de cette période :

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

-- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision par l'une ou l'autre des parties se fera par lettre recommandée avec accusé de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet de texte sur les points objets de la demande de révision.

Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO21)

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; Fédération de la chimie FO ; THC CGT,

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence OPCO 2I, au sein de la SPP (section paritaire professionnelle) actuellement dénommée « Textile » dont le nom sera revu ultérieurement, comme l'opérateur de compétences de la branche industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) au titre de sa contribution légale de participation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme opérateur de compétences pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Sécurisation juridique

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace toutes les précédentes désignations d'OPCO et d'OPCA.

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions générales

Article 5

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Accord d'interprétation du 14 octobre 2019 à l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Préavis » de l'annexe III relative aux cadres

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

La fédération de la tannerie-mégisserie a été saisie d'une demande d'interprétation par 2 de ses adhérents qui concerne l'annexe III relative aux cadres, et plus particulièrement le dernier paragraphe de l'article 15 « Préavis » de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018.

Dans ce contexte, elle a saisi la CPPNI de la branche maroquinerie, telle qu'elle résulte de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, lors de la réunion du 14 octobre 2019.

Il est précisé que ce sujet a fait l'objet d'un extrait de procès-verbal, afin de trancher le différend existant, à la date de la tenue de la réunion.

Champ d'application du présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises entrant dans le champ restreint d'application de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux ».

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite

pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Objet de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'annuler et remplacer l'article 15 « Préavis » de l'annexe III avenant relatif aux cadres de la convention collective nationale, mentionnée dans le champ d'application du présent accord.

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 15 « Préavis » de l'annexe III avenant relatif aux cadres de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Article 15

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/ lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du début du 2e mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent. »

Entrée en vigueur.?Durée.?Révision.?Dénonciation

Article 5

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur

Article 5.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier en version papier signé, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord entrera en vigueur, à la date de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Durée.?Révision.?Dénonciation.?Publicité de l'accord.?Dépôt

Article 5.2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FFTM ; FFM,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE- CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Par arrêté du 23 janvier 2019, les conventions collectives nationales de l'industrie des cuirs et peaux et de la cordonnerie multiservice ont été fusionnées à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires du présent protocole se sont rencontrées afin d'organiser le fonctionnement de la CPPNI chargée de la négociation collective dans le cadre de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux, et de la convention collective nationale cordonnerie multiservice suite à l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Par ailleurs, les parties rappellent que les conventions collectives nationales des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir et l'industrie des cuirs et peaux comprennent chacune un accord mettant en place une CPPNI. Il est donc nécessaire d'harmoniser les stipulations sur cette question.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPPNI est composée de deux collèges comme suit :

1.1. La délégation patronale à la CPPNI (collège employeurs) est composée :

- de la fédération française de la maroquinerie ;
- de la fédération française de la tannerie - mégisserie ;
- de la fédération française de la cordonnerie multiservice,

1.2. La délégation salariale à la CPPNI (collège salariés) est composée comme suit :

- fédération CFDT ;

- fédération CFE-CGC ;
- fédération CFTC ;
- fédération CGT ;
- confédération générale du travail force ouvrière ;
- fédération de la chimie et fédération de la pharmacie des cuirs et de l'habillement.

1.3. Chacune des organisations ci-dessus sera représentée pour chaque réunion de la CPPNI par 3 personnes au maximum mandatées à cet effet (ce maximum s'appliquant globalement aux fédérations qui relèveraient d'une même confédération).

1.4. En-dehors des cas où il faut recourir aux pourcentages de représentativité, les décisions sont prises par accord entre les deux collègues, chaque collègue prenant sa décision à la majorité des présents.

Article 2

En vigueur non étendu

Le secrétariat de la CPPNI sera assuré pour l'ensemble de la CPPNI et pour les missions lui incombant dans ce cadre par la fédération française de la maroquinerie (convocation et organisation des réunions, rédaction des projets d'accords et d'avenants, rédaction des comptes rendus de réunions, échanges avec les organisations composant la CPPNI, échanges avec le ministère du travail, etc.).

La CPPNI sera présidée par le délégué général de la fédération française de la maroquinerie.

Quand le (ou les) sujet(s) à l'ordre du jour ne concerne(nt) qu'un seul secteur d'activité, les négociations et les débats en réunion de CPPNI jusqu'à la conclusion éventuelle de l'accord sont dirigés par la fédération patronale intéressée et signataire du présent protocole.

Article 3

En vigueur non étendu

La présente CPPNI se réunit au minimum trois fois par an selon un calendrier de négociation défini en début d'année en vue des missions qui lui sont confiées ainsi que les négociations annuelles, triennales et quinquennales.

Les réunions de la CPPNI se dérouleront en principe dans les locaux de la fédération française de la maroquinerie sauf autre lieu qui devrait être défini selon le nombre de participants.

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions sera établi de concert au sein de la CPPNI.

Une adresse électronique est créée pour la CPPNI.

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Les représentants salariés pour leur participation aux réunions de la CPPNI (frais de déplacement, de restauration, d'hébergement) s'adressent au secrétariat de la CPPNI qui transmettra les justificatifs à la fédération patronale du secteur auquel appartiennent ces représentants. Les représentants sont indemnisés par la fédération patronale précitée selon les conditions pratiquées dans le secteur d'activité concerné, lesquelles sont susceptibles d'évolution. La fédération patronale en informe le secrétariat de la CPPNI.

Si un représentant salarié représente plusieurs secteurs d'activité, il sera indemnisé à tour de rôle par l'une et l'autre fédération patronale aux conditions de la fédération concernée.

En conséquence, les parties décident de maintenir les stipulations des articles 5 de l'accord du 1er septembre 2017 conclu dans le champ de la maroquinerie et 3 de l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des cuirs et peaux relatifs à la prise en charge des frais et les pratiques en cours à la cordonnerie multiservice.

4.2. Le secrétariat de la CPPNI tiendra à jour un état des coordonnées des membres de la CPPNI et des membres présents aux réunions de la CPPNI dans le respect du RGPD.

Article 5

En vigueur non étendu

La CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps (CET).

Ces accords sont transmis au secrétariat de la commission par mail à l'adresse mail de la CPPNI, à savoir : branchemaroquinerie@cppni.fr.

Ou par courrier : CPPNI branche maroquinerie, fédération française de la maroquinerie 122, rue de Provence, 75008 Paris par la partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation). Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conclusion d'un accord sur les dispositions actuelles de ces trois conventions collectives de façon à parvenir à la définition de stipulations communes à l'ensemble des secteurs d'activité composant le champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

Dans cette attente, les conventions collectives s'appliquent de façon juxtaposée pendant un délai maximum de 5 ans courant à compter de la publication de l'arrêté de fusion (sous réserve de la position écrite à venir de la DGT).

Dans tous les cas, les parties conviennent de la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles et corrélativement des négociations sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

6.2. Si un (ou des) secteur(s) d'activité par application d'un arrêté ministériel devait(ent) venir s'ajouter à l'actuel champ d'application fusionné, les fédérations composant la CPPNI examineront de concert la situation ainsi créée.

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Les différends soumis à une demande de conciliation ou d'interprétation seront traités au sein de la CPPNI sauf accord pour un traitement sectoriel.

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI exerce les missions suivantes :

1. Elle représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail.
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise,

qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7.2. Quand elle exerce les attributions de la commission d'Interprétation, elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tout ou partie d'article de la convention collective. La commission se réunit et prend position dans les 30 jours ouvrables de sa saisine ou plus tôt si possible.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

7.3. Quand elle exerce les attributions de la commission de conciliation, elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui sont soumis.

Elle doit se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation et ses avis doivent être pris dans les 15 jours suivants.

La commission établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, il est signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

7.4. Chaque CPNEFP continue de fonctionner distinctement de la CPPNI selon les règles qui lui sont applicables.

Les ordres du jour et les dates de réunion seront transmis aux membres de la CPNEFP concernée et consultables au même moment auprès du secrétariat de la CPPNI. Il en sera de même des comptes rendus.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'accord du 1er septembre 2017 conclu dans le champ de la maroquinerie et l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des cuirs et peaux. Concernant la prise en charge des frais de déplacement, elle s'effectuera conformément aux conditions mentionnées dans les conventions collectives pour les secteurs de la maroquinerie et de la tannerie mégisserie et conformément aux usages en vigueur pour le secteur de la cordonnerie.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un accord relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Conformément aux dispositions en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales, étant précisé que le préavis de dénonciation est de 3 mois. Il entrera en vigueur à la date de dépôt.

Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FFTM,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FC FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FCMTE CFTC,

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Concernant le personnel ouvrier, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels au 1er janvier 2014 sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensualisé
OS1	135	9,58	1 453,00
OS2	143	9,72	1 474,23
OQ	155	10,09	1 530,35
OHQ	170	10,81	1 639,55

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Appointements

Article 2

En vigueur étendu

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,68 €, à compter du 1er janvier 2014.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux

Article 3

En vigueur étendu

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Egalité salariale : salaires des femmes (art. 27 bis de la convention collective nationale de l'industrie cuirs et peaux)

Article 4

En vigueur étendu

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FFTM,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FC FO ; La THC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La FCMTE CFTC,

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Concernant le personnel ouvrier, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels au 1er janvier 2015 sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Taux horaire	Salaires brut mensualisé
OS1	135	9,66	1 465,13
OS2	143	9,80	1 486,37
OQ	155	10,17	1 542,48
OHQ	170	10,90	1 653,20

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Appointements

Article 2

En vigueur étendu

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,75 € à compter du 1er janvier 2015.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4

En vigueur étendu

Egalité salariale : salaires des femmes (art. 27 bis de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux) :

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FFTM,
Organisations de salariés	La FC FO ; La THC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La FCMTE CFTC,

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Concernant le personnel ouvrier, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels au 1er janvier 2016 sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Taux horaire	Salaires brut mensualisé
OS1	135	9,72	1 474,20
OS2	143	9,86	1 495,43
OQ	155	10,23	1 551,55
OHQ	170	10,96	1 662,27

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Appointements

Article 2

En vigueur étendu

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,80 € à compter du 1er janvier 2016.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4

En vigueur étendu

Egalité salariale : salaires des femmes (art. 27 bis de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux) :

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

A cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

A cette occasion la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFTM
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC FS CFDT Fédéchimie CGT-FO CMTE CFTC cuir

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	au 1er janvier 2017	
		Taux horaire	Salaires brut mensualisé
OS1	135	9,81	1 488
OS2	143	9,95	1 509
OQ	155	10,32	1 566
OHQ	170	11,06	1 678

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Appointements

Article 2

En vigueur étendu

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 8,88 €, à compter du 1er janvier 2017.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux

Article 3

En vigueur étendu

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Égalité salariale : salaires des femmes (art. 27 bis convention collective nationale cuirs et peaux)

Article 4

En vigueur étendu

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédéchimie CGT-FO ; THC CGT ; CFDT services,

En vigueur étendu

Comme suite à la réunion paritaire nationale cuirs et peaux, qui s'est tenue le mardi 16 janvier 2018 au 122, rue de Provence, 75008 Paris, l'organisation patronale fédération française de la tannerie-mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales, ci-dessous, signataires, d'autre part, ont convenu ce qui suit :

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	au 1er janvier 2018	
		Taux horaire	Salaire brut mensualisé
OS1	135	9,93	1 506,30
OS2	143	10,07	1 527,80
OQ	155	10,45	1 584,61
OHQ	170	11,20	1 698,23

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Appointements

Article 2

En vigueur étendu

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 8,99 €, à compter du 1er janvier 2018.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 13 alinéa F de la CCN industrie des cuirs et peaux

Article 3

En vigueur étendu

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017, qui restreint le champ des salaires minima hiérarchiques et autorise l'entreprise à déroger aux salaires minima hiérarchiques si l'accord d'entreprise prévoit des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

Égalité salariale : salaires des femmes (art. 27 bis convention collective nationale cuirs et peaux)

Article 4

En vigueur étendu

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2018, dès sa signature. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	FFTM,
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Salaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Appointements

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 13 alinéa F de la CCN industrie des cuirs et peaux

Article 3

En vigueur non étendu

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Égalité salariale : salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)

Article 4

En vigueur non étendu

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima son comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2020, dès sa signature.

Textes parus au JORF

Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2010-04-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de :

- l'avenant n° 09/A du 6 octobre 2009, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle, sur les salaires et quinquennale, sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;

- l'avenant n° 09/B du 2 décembre 2009, relatif à l'emploi des salariés âgés, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2009/49 et n° 2010/3, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2010-08-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 58 S du 20 janvier 2010, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/21, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2011-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 59 S du 23 mars 2011, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2012-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 60 S du 18 janvier 2012, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2012-12-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 61 S du 10 juillet 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2012-12-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le douzième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7.3 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 7.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail selon lesquels les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier du droit individuel à la formation.

L'article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-14.060 ; Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2013-05-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 62 S du 16 janvier 2013, relatif aux salaires et aux appointements, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2013-05-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 62 S du 16 janvier 2013, relatif aux salaires et aux appointements, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2014-07-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 63 S du 16 janvier 2014, relatif aux salaires et aux appointements, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/15, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2015-07-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 64 S du 14 janvier 2015, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2015-12-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles

qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

La deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 6.2 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.

Le premier tiret de l'article 7.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

La dernière phrase du troisième alinéa de l'article 7.3 est étendue sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

L'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation (Cass. Soc. 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; Cass. Soc. 31 mai 2006, n° 04-14.060 ; Cass. Soc 8 juillet 2009, n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2016-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2017-06-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2018-07-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de l'avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017, qui restreint le champ des salaires minima hiérarchiques et autorise l'entreprise à déroger aux salaires minima hiérarchiques si l'accord d'entreprise prévoit des garanties au moins équivalentes.

Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

Paru au JORF du 2019-01-31

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956, les dispositions de :

- l'accord du 27 septembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

L'article 5 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-12 du code du travail.

- l'accord du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 de la convention collective susvisée tel que modifié par l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail et celles des articles L. 2261-9 et suivants du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant, d'un accord et d'avenants à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux

Paru au JORF du 2019-10-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels et dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :

- l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée ;

L'article 2.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail qui prévoit que la condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé est d'un an.

- l'avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 4 décembre 2018 relatif à l'article 13 clauses communes, à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée.

Le premier alinéa du C de l'article 13 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit que le temps de pause est accordé immédiatement dès que six heures de travail effectif sont réalisées par le salarié, ou alternativement pendant cette période de six heures.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et lesdits avenants.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/47, 2018/40, 2018/50 et 2019/9 disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux

Paru au JORF du 2020-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 6 juin 2018 à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisé.

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Le a de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail.

L'article 13 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-16 du code du travail, qui prévoit la prise de la pause au plus tard 6 heures après le début du travail.

L'article 21 bis est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail concernant l'indemnisation en cas d'accident du travail.

L'article 21 bis de la convention et l'article 4 de l'avenant techniciens et agents de maîtrise sont étendus sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs aux conditions d'ancienneté.

L'article 21 bis est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs à la prise en charge des cures thermales.

L'article 22 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-24 du code du travail qui prévoit une double règle de calcul de l'indemnité de congés payés, soit par dixième de la rémunération brute annuelle, soit par maintien du salaire, la méthode la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue, et de l'article L. 3141-25 du même code qui prévoit, aux fins de calcul de l'indemnité de congés payés, une prise en compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié cesse de bénéficier pendant la durée du congé.

Au premier alinéa de l'article 23, les termes « à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise » sont exclus en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail, qui prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Le second alinéa de l'article 23 est exclu en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de Cassation, en vertu desquelles le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération, celle-ci étant entendue comme le salaire de base et ses compléments habituels tels que les heures supplémentaires habituellement effectuées.

L'article 24 est étendu sous réserve que les jours d'absence accordés en cas de décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé soient également être accordés en cas de décès du concubin salarié conformément aux dispositions du 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail.

L'article 27 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-30 en application duquel la contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires vient s'ajouter à la compensation salariale ou en temps de repos prévue par l'article L. 3121-28 du code du travail.

L'article 3 de l'avenant techniciens et agents de maîtrise est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes desquels le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

Les termes « Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs. Après ce premier mois » de l'article 3 de l'avenant techniciens et agents de maîtrise sont exclus de l'extension en application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ;

L'article 5 de l'avenant techniciens et agents de maîtrise est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail qui dispose que le 1er mai est un jour férié et chômé, ainsi que des dispositions de l'article L. 3133-6 qui prévoit, en cas de travail le 1er mai dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

L'annexe Cadres est étendue sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les termes « , sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, » de l'article 5 de l'annexe cadre sont exclus de l'extension dans la mesure où, aux termes de l'article L. 1221-19 du code du travail, la durée initiale de 4 mois constitue un maximum pour un cadre.

L'article 6 de l'annexe Cadres est étendu sous réserve des dispositions L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail et des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

Les termes « Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congé, courte maladie, accident, repos hebdomadaire, etc.) Ne peut prétendre, pendant une période de 2 mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace. Au-delà de cette durée » de l'article 6 de l'annexe Cadres sont exclus de l'extension en application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail et des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

Le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe Cadres est exclu en ce qu'il déroge aux dispositions des articles L. 1232-6 et L. 1234-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 66 S

Date du texte : 2017-01-11

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ALD	Affections de Longue Durée
ANLCI	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
APE	Activité principale exercée
BO	Bulletin officiel
BTM	Brevet technique des métiers
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CNPF	Conseil national du patronat français
COTANCE	Confédération nationale des associations du cuir et du textile de la communauté européenne
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CSE	Comité social et économique
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
CTF	Capital temps de formation
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DRH	Direction des ressources humaines
DSS	Direction de la sécurité sociale
FFTM	Fédération française de la tannerie-mégisserie
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORTHAC	Formation textile-habillement-cuir
FPA	Formation professionnelle adulte
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GMR	Garantie mensuelle de rémunération
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GTPT	Groupe technique paritaire de travail
HT	Hors taxes
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ITECH	Institut technique et chimique
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MS	Manoeuvre spécialisé
NAP	Activité principale exercée
NAPE	Nomenclature des activités principales exercées
OHQ	Ouvrier hautement qualifié
OIT	Organisation internationale du travail
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé, collecte et gère les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés.
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OQ	Ouvrier qualifié
OS	Ouvrier spécialisé
PME	Petites et moyennes entreprises
PMQ	Prospective des métiers et qualifications
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
RTT	Réduction du temps de travail
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SPP	Section professionnelle paritaire
TAM	Techniciens, agents de maîtrise

Sigle	Définition
THC	Textile-habillement-cuir
TMC	Textile, mode, cuir
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 21 bis	13
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 21 bis	13
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 3	15
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 4	17
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 9	19
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 21 bis	13
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 3	15
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 4	17
	Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 9	19
	Maladies et accidents (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 5	35
	Maladies et accidents (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 5	31
	Maladies et accidents (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 5	35
	Maladies et accidents (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 5	31
	Paieement des appointements pendant la maladie ou l'accident. (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 6	31
	Paieement des appointements pendant la maladie ou l'accident. (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 6	31
	Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation de la maladie (1) (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)	
Indemnisation de la maladie (1) (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)			29
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 21 bis	13
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 3	15
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 4	17
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 9	19
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 21 bis	13
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 3	15
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 4	17
Maladie. - Accident (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 9	19
Maladies et accidents (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 5	35
Maladies et accidents (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 5	31
Maladies et accidents (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 5	35
Maladies et accidents (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 5	31
Paieement des appointements pendant la maladie ou l'accident (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 6	35
Paieement des appointements pendant la maladie ou l'accident (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 6	35
Paieement des appointements pendant la maladie ou l'accident. (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 6	31
Paieement des appointements pendant la maladie ou l'accident. (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 6	31
Remplacement en cas de maladie ou d'accident (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)		Article 13	39
Remplacement en cas de maladie ou d'accident (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)		Article 13	39
Arrêt de travail, Maladie	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 21	4
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 21	4
Champ d'application	CLAUSES COMMUNES (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 1	1
	CLAUSES COMMUNES (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 1	1

Theme	Titre	Article	Page
Chômage partiel	Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	Calendrier (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		29
	Calendrier (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		29
	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 19	4
	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 20	4
	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 19	4
	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 20	4
	Garantie de ressources en cas de chômage partiel (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30
	Garantie de ressources en cas de chômage partiel (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30
	I. - Définition du chômage partiel indemnisable (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	I. - Définition du chômage partiel indemnisable (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	II. - Bénéficiaires (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	II. - Bénéficiaires (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	III. - Montant de l'indemnisation (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	III. - Montant de l'indemnisation (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	IV. - Conditions d'application (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
	IV. - Conditions d'application (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		28
Préavis (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 11	37	
Préavis (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 11	37	
Chômage partiel	Réduction et organisation du temps de travail (Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail)	Article 3	45
	Réduction et organisation du temps de travail (Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail)	Article 3	45
	V. - Date d'application (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		29
	V. - Date d'application (Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel)		29
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 13	19
	Clause de non-concurrence (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 13	19
	Contrat de travail (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 6	38
	Contrat de travail (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 6	38
Congés annuels	AVENANT EMPLOYES (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 8	36
	AVENANT EMPLOYES (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 8	36
	Congés payés (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 8	36
	Congés payés (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 22	4
	Congés payés (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 8	32
	Congés payés (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 14	40
	Congés payés (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 8	36
	Congés payés (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 22	4
	Congés payés (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 8	32
Congés payés (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 14	40	
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 24	5
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 24	5
Démission	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 19	4
	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 19	4
	Préavis (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30
	Préavis (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30
Harcèlement	Contenu du code de conduite (Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie)	Article 1	48
	Contenu du code de conduite (Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie)	Article 1	48

Theme	Titre	Article	Page
Indemnités de licenciement	Indemnité de congédiement (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 12	37
	Indemnité de congédiement (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 12	32
	Indemnité de congédiement (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 12	37
	Indemnité de congédiement (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 12	32
	Indemnité de licenciement (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30
	Indemnité de licenciement (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 21	41
	Indemnité de licenciement (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30
	Indemnité de licenciement (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 21	41
Maternité, Adoption	Congé de maternité (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 12	39
	Congé de maternité (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 11	19
	Congé de maternité (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 4 bis	31
	Congé de maternité (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 12	39
	Congé de maternité (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 11	19
	Congé de maternité (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 4 bis	31
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 24	13
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 24	13
	Maternité (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 7	36
	Maternité (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 7	32
	Maternité (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 21 ter	13
	Maternité (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 7	36
	Maternité (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 7	32
	Maternité (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 21 ter	13
	Maternité et congé parental (Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 5	50
	Maternité et congé parental (Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 5	50
	Période d'essai	Contrat de travail (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 6
Contrat de travail (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)		Article 6	38
Engagements (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 2	35
Engagements (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 2	31
Engagements (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 2	35
Engagements (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 2	31
Période d'essai (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 3	35
Période d'essai (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)		Article 18	4
Période d'essai (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 3	31
Période d'essai (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)		Article 7	38
Période d'essai (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)		Article 3	35
Période d'essai (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)		Article 18	4
Période d'essai (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)		Article 3	31
Période d'essai (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)		Article 7	38

Theme	Titre	Article	Page	
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 19	4	
	Délai-congé - Cessation du contrat de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 19	4	
	Période d'essai (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 7	38	
	Période d'essai (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 7	38	
	Préavis (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 11	37	
	Préavis (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30	
	Préavis (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 11	32	
	Préavis (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 20	41	
	Préavis (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 6	16	
	Préavis (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 7	17	
	Préavis (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 15	20	
	Préavis (Avenant « Employés » du 1 juin 1958)	Article 11	37	
	Préavis (Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie)		30	
	Préavis (Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973)	Article 11	32	
	Préavis (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 20	41	
	Préavis (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 6	16	
	Préavis (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 7	17	
	Préavis (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))	Article 15	20	
	Prime, Gratification, Treizieme mois	Arrêt de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 28	6
		Arrêt de travail (Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.)	Article 28	6
Jours supplémentaires de congés et/ou prime d'ancienneté (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 26	14	
Jours supplémentaires de congés et/ou prime d'ancienneté (Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018))		Article 26	14	
Salaires	Appointements (Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014)	Article 2	69	
	Appointements (Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015)	Article 2	70	
	Appointements (Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016)	Article 2	70	
	Appointements (Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2020)	Article 2	72	
	Appointements (Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014)	Article 2	69	
	Appointements (Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015)	Article 2	70	
	Appointements (Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016)	Article 2	70	
	Salaires (Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014)	Article 1er	69	
	Salaires (Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015)	Article 1er	70	
	Salaires (Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016)	Article 1er	70	
	Salaires (Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017)	Article 1er	71	
	Salaires (Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018)	Article 1er	71	
	Salaires (Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2020)	Article 1er	72	
	Salaires (Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014)	Article 1er	69	
	Salaires (Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015)	Article 1er	70	
	Salaires (Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016)	Article 1er	70	
	Salaires (Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017)	Article 1er	71	
	Salaires (Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018)	Article 1er	71	
Visite médicale	Période d'essai (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 7	38	
	Période d'essai (Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971)	Article 7	38	

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1956-10-06	Annexe II Classification des emplois Convention collective nationale du 6 octobre 1956	21
	Annexe II Salaires techniciens, agents de maîtrise et employés Convention collective nationale du 6 octobre 1956	38
	Clauses communes Annexe I Salaires ouvriers CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 6 octobre 1956	21
	Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrêté du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre 1961.	1
1956-12-04	Annexe III Avenant du 4 décembre 1956	27
1958-06-01	Avenant « Employés » du 1 juin 1958	35
1958-11-20	Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie	42
	Avenant « Employés » Annexe I, Classification des employés Avenant du 20 novembre 1958	37
1962-04-06	Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite	27
1968-01-09	Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel	28
1971-01-02	Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971	38
1971-01-05	Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie	29
1973-01-04	Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 4 janvier 1973	30
1975-10-27	Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975	33
1996-06-04	Avenant n° 96-A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun	43
	Avenant n° 96-B du 4 juin 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité	43
1999-09-21	Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail	44
2001-09-13	Avenant n° 1 A du 13 septembre 2001 relatif au financement et au développement de la formation professionnelle	47
2003-07-08	Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie	48
2009-10-06	Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
2010-04-27	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-1
2010-08-03	Arrêté du 26 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-1
2011-04-08	Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	51
2011-07-12	Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-1
2012-05-13	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-1
2012-12-07	Arrêté du 29 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-2
2012-12-15	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-2
2013-05-28	Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-3
	Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-2
2014-01-16	Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014	69
2014-07-13	Arrêté du 4 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-3
2015-01-14	Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015	70
2015-03-18	Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	51
2015-07-14	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-3
2015-12-02	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-3
2016-01-14	Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016	70
2016-05-11	Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-4
2016-07-04	Accord du 4 juillet 2016 relatif à l'actualisation à droit constant de la convention collective	58
2017-01-11	Avenant n° 66 S	NV-1
	Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017	71
2017-06-22	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-4
2017-09-19	Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	58
2018-01-16	Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018	71
2018-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	60
2018-06-06	Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018)	7
2018-07-07	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-4
2018-09-27	Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	60
	Avenant du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes	62
	Avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	63
2018-12-04	Avenant n° 2 du 4 décembre 2018 modifiant la convention collective	63
	Avenant n° 9-B du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi des salariés âgés	64
2019-01-23	Accord du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage	64
2019-01-31	Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels	JO-5
2019-02-21	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207)	JO-6
2019-03-21	Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO21)	65
2019-10-14	Accord d'interprétation du 14 octobre 2019 à l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Préavis » de l'annexe III relative aux cadres	66
2019-10-23	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant, d'un accord et d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	JO-6
2019-12-16	Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI	67
2020-01-27	Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2020	72
2020-04-27	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant, d'un accord et d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	JO-6
2020-08-01	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	JO-7

Index alphabétique

1

1. Champ d'application 58
1° Tannerie 21

2

2. Dispositifs d'accompagnement existants 58
2e Megisserie 26

3

3. Dispositifs du don de jours de repos 59
3° et 4° Cuirs industriels et trepointes 27
3° et 4° Cuirs industriels et trepointes (1) 27

4

4. Commission de suivi de l'accord 60

5

5. Sensibiliser et communiquer sur les modalites de l'accord 60
5° Gants de protection 27

6

6. Duree et modalites de suivi de l'accord 60

A

Accidents 39

Accord d'interpretation du 14 octobre 2019 a l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Preavis » de l'annexe III relative aux cadres 66

Accord du 16 decembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI 67

Accord du 18 mars 2015 relatif a la formation professionnelle 51

Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos 58

Accord du 20 novembre 1958 relatif a la classification des ingenieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-megisserie 42

Accord du 21 mars 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO2I) 65

Accord du 23 janvier 2019 relatif a la determination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage 64

Accord du 27 septembre 2018 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 60

Accord du 4 juillet 2016 relatif a l'actualisation a droit constant de la convention collective 58

Accord du 5 janvier 1971 relatif a la mensualisation dans l'industrie de la tannerie megisserie 29

Accord du 6 avril 1962 relatif au regime complementaire de retraite 27

Accord du 6 octobre 2009 relatif a la mixite et a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 49

Accord du 9 janvier 1968 relatif a l'indemnisation du chomage partiel 28

Accord national du 21 septembre 1999 relatif a la reduction et a l'organisation du temps de travail 44

Actualisation a droit constant de la convention collective 58

Agents d'entretien 34

Agents de maitrise 33

Alternance 54

Anciennete 29

Annexe I

- avenant relatif aux employes (annule et remplace l'avenant du 1er juin 1958) 15

Annexe II

- avenant relatif aux techniciens et agents de maitrise (annule et remplace l'avenant du 4 janvier 1973) 16

Annexe II Classification des emplois 21

Annexe II Classification des emplois Convention collective nationale du 6 octobre 1956 21

Annexe II Salaires techniciens, agents de maitrise et employes 38

Annexe II Salaires techniciens, agents de maitrise et employes Convention collective nationale du 6 octobre 1956 38

Annexe III 27

Annexe III

- avenant relatif aux cadres (annule et remplace l'avenant du 2 janvier 1971) 18

Annexe III Avenant du 4 decembre 1956 27

Annexe IV

- textes anterieurs publies au BO 20

Anticipation 53

Application de l'accord 47

Appointements 69-72

Apprentissage 5

Arret de travail 6

Article 13 alinea F de la CCN industrie des cuirs et peaux 72

Article 13, alinea F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux 69

Article 13, alinea F, de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux 71

Autorisation d'absence 2

Avantages acquis 38

Avenant du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes 62

Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant declaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et megisserie 48

Avenant n° 1 A du 13 septembre 2001 relatif au financement et au developpement de la formation professionnelle 47

Avenant n° 1 du 25 avril 2018 a l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos 60

Avenant n° 2 du 27 septembre 2018 a l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos 63

Avenant n° 2 du 4 decembre 2018 modifiant la convention collective 63

Avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2014 69

Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2015 70

Avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2016 70

Avenant n° 66 S NV-1

Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2017 71

Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2018 71
Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et a la valeur du point au 1er janvier 2020 72
Avenant n° 9-B du 4 decembre 2018 relatif a l'emploi des salaries ages 64
Avenant n° 96-A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplementaires de droit commun 43
Avenant n° 96-B du 4 juin 1996 relatif a la cessation anticipée d'activite 44
Avenant relatif aux cadres (annule et remplace l'avenant du 2 janvier 1971) (Annexe III
- avenant relatif aux cadres (annule et remplace l'avenant du 2 janvier 1971)) 18
Avenant relatif aux employes (annule et remplace l'avenant du 1er juin 1958) (Annexe I
- avenant relatif aux employes (annule et remplace l'avenant du 1er juin 1958)) 15
Avenant relatif aux techniciens et agents de maitrise (annule et remplace l'avenant du 4 janvier 1973) (Annexe II
- avenant relatif aux techniciens et agents de maitrise (annule et remplace l'avenant du 4 janvier 1973)) 16
Avenant « Employes » 35
Avenant « Employes » du 1 juin 1958 35
Avenant « Techniciens et agents de maitrise » du 4 janvier 1973 30
Avenant « Cadres » 38
Avenant « Cadres » du 2 janvier 1971 38
Avenant « Employes » Annexe I, Classification des employes 37
Avenant « Employes » Annexe I, Classification des employes Avenant du 20 novembre 1958 37
Avenant « Techniciens et agents de maitrise » 30
Avenant « Techniciens et agents de maitrise » Annexe I 33
Avenant « Techniciens et agents de maitrise » du 27 octobre 1975 33

B

Beneficiaires 35
BTM (brevet technique metiers) cordonnier - code
- 46M24301 65

C

Calendrier 29
CAP Cordonnerie Multiservice - code
- 50024320 65
Categories professionnelles-Definitions 3
Cessation anticipée activite 44
Cessation du contrat de travail (Delai-conge - Cessation du contrat de travail) 4
Champ d'application 44, 52, 58, 61, 66
Champ d'application du present accord 64, 66
Champ de l'accord 50
Champs d'application 38
Changement de residence 33, 39
Classification des ingenieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-megisserie 42
Classification des Techniciens et agents de maitrise 33
Classification des techniciens et agents de maitrise (tannerie) 33
Classification et appointements 36
Classifications et appointements 32
Clause de non-concurrence 40
Clauses communes 7, 62
CLAUSES COMMUNES 1
Clauses communes (Art. 1 de la CCN) 62
Clauses communes Annexe I Salaires ouvriers 21
Clauses communes Annexe I Salaires ouvriers CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 6 octobre 1956 21
Code
- 1702400A (Formation ITECH a Lyon - code : 1702400A) 64
Coefficients 43
COEFFICIENTS. 43
Commission de suivi de l'accord 60
Commission paritaire 41
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE industrie cuirs et peaux) 57
Commissions paritaires 2, 33, 37
Comparaison avec le certificat de qualification professionnelle « Operateur(trice)s et technicien(ne)s en cuirs et peaux » - code
- FCT 11 (certification de branche industrie des cuirs et peaux) 65
Compte personnel de formation 56
Conciliation 6
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salaries dans l'entreprise 54
Conditions d'application 28, 57, 62
Conge de maternite 31, 39
Conge individuel de formation 56
Conges d'education ouvriere 2
Conges exceptionnels pour evenements de famille 5
Conges payes 4, 32, 36, 40
Constat de l'absenteisme 30
Contenu du code de conduite 48
Contrat de travail 38
Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956. Etendue par arrete du 27 octobre 1961 JORF 18 novembre
1961. 1
Convention collective nationale du 6 octobre 1956 1
CPPNI industrie des cuirs et peaux (commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation) 61
Creation de la commission paritaire nationale de l'emploi pour la formation 47

D

Date d'application 7, 29
Declaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et megisserie 48

Definition des cadres 28
Definition du chomage partiel indemnisable 28
Definitions (Categories professionnelles - Definitions) 3
Definitions (Categories professionnelles. - Definitions) 7
Delai-conge - Cessation du contrat de travail 4
Delegues du personnel et comites d'entreprise 2
Denonciation (Entree en vigueur. - Duree. - Revision. - Denonciation) 64
Denonciation - Revision (Duree - Denonciation - Revision) 38
Denonciation et revision (Duree. - Depot. - Extension. - Denonciation et revision) 60
Denonciation par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 51
Denonciation par lettre du 8 avril 2011 par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 51
Denonciation. - Revision (Duree. - Extension. - Denonciation. - Revision) 51
Depot de la convention 7
Depot et publicite 63
Depot. - Extension. - Denonciation et revision (Duree. - Depot. - Extension. - Denonciation et revision) 60
Designation de l'OPCA de la branche 57
Designation OPCO2I 65
Determination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage 64
Determination des niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage 64
Developpement de l'emploi et aides financieres 46
Dispositifs d'accompagnement existants 58
Dispositifs du don de jours de repos 59
Dispositions financieres 57
Dispositions generales 66
Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salaries 64, 66
Dissemination, promotion et mise en oeuvre 49
Dissemination, promotion et mise en oeuvre 49
Don de jours de repos 58, 60, 63
Duree - Denonciation - Revision 38
Duree de l'accord, opposabilite, denonciation et revision 51
Duree de la convention 47
Duree du travail 32, 36, 40
Duree et modalites de suivi de l'accord 60
Duree, revision, denonciation 1
Duree. - Depot. - Extension. - Denonciation et revision 62
Duree. - Extension. - Denonciation. - Revision 57
Duree. - Revision. - Publicite de l'accord. - Depot 65
Duree.?Revision.?Denonciation.?Publicite de l'accord.?Depot 67

E

Egalite salariale 51
Egalite salariale
- salaires des femmes (art. 27 bis convention collective nationale cuirs et peaux) 71, 72
- salaires des femmes (art. 27 bis de la convention collective nationale de l'industrie cuirs et peaux) 69
- salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux revise le 6 juin 2018) 72
Embauchage-Licenciement-Rupture du contrat 4
Emploi des salaries ages 64
Engagements 31, 35
Entree en vigueur 65, 67
Entree en vigueur. - Duree. - Revision. - Denonciation 65
Entree en vigueur.?Duree.?Revision.?Denonciation 67
Extension. - Denonciation et revision (Duree. - Depot. - Extension. - Denonciation et revision) 60
Extension. - Denonciation. - Revision (Duree. - Extension. - Denonciation. - Revision) 51

F

Financement des oeuvres sociales des comites d'entreprise 3
Financement et developpement de la formation professionnelle 47
Fonctionnement de la CPPNI 67
Formalites 37, 41
Formation initiale et actions en matiere d'information et d'orientation des jeunes 53
Formation ITECH a Lyon - code
- 1702400A 65
Formation professionnelle 51
Formation professionnelle tout au long de la vie 50

G

Garantie de ressources en cas de chomage partiel 30

H

Heures supplementaires de droit commun 43
Hygiene et securite 5

I

I. - Definition du chomage partiel indemnisable 28
II. - Beneficiaires 28
III. - Montant de l'indemnisation 28
Indemnisation de la maladie 29
Indemnisation de la maladie (1) 29
Indemnisation des jours feriers 30
Indemnisation du chomage partiel 28

Indemnité de congédiement 32, 37
Indemnité de départ en retraite 30, 32, 37
Indemnité de départ en retraite (1) 30
Indemnité de licenciement 30, 41
Indemnité de retraite 41
Interprétation de la convention 6
Inventions 40
IV. - Conditions d'application 28

J

Jours feries 5
Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés 66

L

Les actions de formation dans le cadre du capital de temps de formation 47
Liberté syndicale 1

M

Maladies - Accidents 39
Maladies et accidents 31, 35
Maternité 32, 36
Maternité et conge parental 50
Mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie 29
Mise en place de la CPPNI 60
Mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 49
Modalités de la paie 6
Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise 62
Modification de l'art. 15 « Preavis » de l'annexe III relative aux cadres 66
Modification de la convention collective 63
Montant de l'indemnisation 28
Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 57
Mutations 39
Mutations temporaires 3

N

Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 7
Nouvelle convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018) 7

O

Objectifs et priorités 52
Objet 38, 66
Objet de l'accord 67
Organisation 58

P

Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident 31, 35
Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident. 31
Panneaux d'affichage 2
Période d'essai 4, 31, 35, 38
Périodes militaires 33, 40
Permanents syndicaux 2
Personnel extérieur à la profession 1
Position I 42
Position II 42
Position II bis 42
Position III 42
Positions supérieures 42
Preamble 7, 29, 49, 52, 58, 60, 61, 63-67
Preavis 30, 32, 37, 41
Professionalisation 55
Promotion et évolution professionnelles 50

R

Recrutement 50
Récupération 6
Recyclage 41
Réduction du temps de travail effectif 44
Réduction et organisation du temps de travail 44, 45
Régime complémentaire de retraite 27, 37
Remplacement en cas de maladie ou d'accident 39
Remplacements 31, 35
Remplacements - Mutations 39
Rémunération 29, 43
Rémunération réelle 29
REMUNERATION. 43
Retraite complémentaire 41
Revision (Durée - Dénonciation - Revision) 38
Revision (Durée. - Extension. - Dénonciation. - Revision) 51
Revision. - Dénonciation (Entrée en vigueur. - Durée. - Revision. - Dénonciation) 64

Role de la branche 61
Rupture du contrat (Licenciement - Rupture du contrat) 4
Rupture du contrat (Licenciement. - Rupture du contrat) 7

S

Salaire des femmes 6
Salaire des jeunes ouvriers 4
Salaires 3, 21, 69-72
SALAIRES 21
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2014 69
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2015 70
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2016 70
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2017 71
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2018 71
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2020 72
Salaries a temps partiel 46
Sauvegarde et conservation des marchandises 27
Secret professionnel 40
Securisation juridique 66
Sensibilisation et communication 51
Sensibiliser et communiquer sur les modalites de l'accord 60
Suivi de l'accord 47
Suivi, verification et mecanismes de recours 49
Suspension du contrat de travail 4

T

Techniciens et assimiles 34
Texte de base 1
Textes anterieurs publies au BO (Annexe IV
- textes anterieurs publies au BO) 20

V

V. - Date d'application 29
Verification et mecanismes de recours 49

