

# Convention collective

## FOURRURE



N° de brochure : 3067

N° IDCC : 673

Date de dernière mise à jour : 2019-09-11



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972</b> .....	1
<i>But de la convention</i> .....	1
<i>Champ d'application</i> .....	1
<i>Avantages acquis</i> .....	1
<i>Durée. - Révision. - Dénonciation</i> .....	1
<i>Libertés syndicales</i> .....	1
<i>Exercice du droit syndical</i> .....	1
<i>Délégué du personnel</i> .....	2
<i>Organisation des élections</i> .....	2
<i>Scrutin</i> .....	2
<i>Vote</i> .....	2
<i>Exercice de la fonction de délégué</i> .....	2
<i>Comité d'entreprise</i> .....	2
<i>Election et fonctions des délégués au comité d'entreprise.</i> .....	2
<i>Assistance syndicale éventuelle</i> .....	2
<i>Embauchage</i> .....	3
<i>Période d'essai</i> .....	3
<i>Préavis</i> .....	3
<i>Absence</i> .....	3
<i>Maladie ou accident du travail</i> .....	3
<i>Durée du travail</i> .....	3
<i>Jours fériés</i> .....	3
<i>Congés payés</i> .....	3
<i>Congés exceptionnels pour événements de famille</i> .....	4
<i>Militaires</i> .....	4
<i>Travail des femmes et des jeunes</i> .....	4
<i>Femmes en état de grossesse</i> .....	4
<i>Hygiène et sécurité</i> .....	4
<i>Réfectoire</i> .....	4
<i>Apprentissage</i> .....	4
<i>Salaires</i> .....	4
<i>Bulletin de paie</i> .....	4
<i>Modalité de la paie</i> .....	5
<i>Conciliation</i> .....	5
<i>Retraite complémentaire</i> .....	5
<i>Extension</i> .....	5
<i>Date d'application</i> .....	5
<i>Dépôt</i> .....	5
<b>Textes Attachés</b> .....	5
Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972 .....	5
Classification des emplois .....	6
Période d'essai .....	6
Préavis .....	6
Jours fériés .....	6
Départ en retraite .....	6
Accident du travail .....	6
Indemnisation en cas de maladie ou d'accident autres que ceux prévus à l'article 6 ci-dessus .....	6
Indemnité de licenciement .....	7
Perte de temps accidentelle .....	7
Travaux multiples .....	7
Heures supplémentaires .....	7
Garantie annuelle d'emploi et de rémunération .....	7
Rémunération mensuelle .....	8
Modalités d'application de la rémunération mensuelle .....	8
Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972 .....	8
Bénéficiaires .....	8
Durée - Révision - Dénonciation .....	8
Période d'essai .....	8
Engagement définitif - Notification individuelle .....	8
Promotion - Modification au contrat .....	8
Maladie - Accident - Maternité - Remplacement .....	8
Garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté .....	9
Préavis ou délai-congé .....	9
Indemnité de licenciement .....	9
Départ volontaire .....	10
Départ en retraite .....	10
Durée du travail .....	10
Date d'application .....	10
Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973 .....	10
Bénéficiaires .....	10
Durée. - Révision. - Dénonciation .....	10
Période d'essai .....	10
Engagement définitif .....	10
Notification individuelle .....	11
Promotion .....	11
Modification au contrat .....	11
Préavis ou délai-congé .....	11
Durée du travail .....	11
Maladie, accident, maternité .....	11
Remplacement en cas de maladie .....	12
Remplacement provisoire .....	12

Indemnité de licenciement .....	12
Départ volontaire .....	12
Départ en retraite .....	13
Déplacements .....	13
Changement de résidence .....	13
Rapatriement ou déménagement .....	13
Rémunération .....	13
Retraite des cadres et retraite complémentaire du régime UNIRS .....	13
Date d'application .....	13
Avenant n° 62 du 15 novembre 2006 relatif à la classification des emplois .....	14
Exposé des motifs .....	14
Barème de classification des ouvriers et ouvrières de la fourrure .....	14
Barème de classification du personnel Employés de la fourrure et de la pelleterie .....	15
Barème de classification du personnel Cadres et assimilés de la fourrure et de la pelleterie (1) .....	16
Avenant du 30 novembre 2007 relatif au barème de classification du personnel cadres et assimilés .....	16
<b>Textes Salaires</b> .....	17
Avenant n° 57 du 15 décembre 2003 relatif aux salaires région Ile-de-France .....	17
Avenant n° 59 du 24 décembre 2004 relatif aux salaires .....	17
Avenant n° 61 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires .....	17
Avenant n° 63 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires .....	18
Avenant n° 64 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires .....	19
Avenant n° 65 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007 .....	19
Annexe .....	19
Avenant n° 66 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 .....	20
Avenant n° 67 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008 .....	20
Annexe .....	20
Avenant n° 68 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008 .....	21
Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux .....	21
Avenant n° 70 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009 .....	21
Avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point .....	22
Annexe .....	22
Avenant n° 72 du 10 mars 2011 relatif aux salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 71 .....	22
Avenant « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012 .....	22
Annexe .....	22
Avenant « Salaires » n° 74 du 20 mars 2012 .....	22
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	22
<b>Annexes</b> .....	27
Annexe I Champ d'application .....	27
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	28
I. - Règles de constitution .....	28
II. - Administration et fonctionnement .....	30
III. - Organisation financière .....	34
IV. - Dispositions diverses .....	34
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de la fourrure ; Chambre syndicale des fourreurs et pelletiers ; Chambre syndicale des pelletiers ; Fédération nationale des maîtres et artisans de la fourrure ; Chambre syndicale des maîtres et artisans de la fourrure de la région parisienne ; Syndicat national des industries de la fourrure ; Chambre syndicale des fourreurs et pelletiers du Centre-Est ; Chambre syndicale des fourreurs de la région Nord ; Chambre syndicale des fourreurs et pelletiers de la région lyonnaise ; Chambre syndicale des fourreurs et pelletiers, lustreurs et apprêteurs de Marseille et de la région ; Syndicat professionnel des fourreurs et pelletiers du Forez et du Massif central ; Syndicat professionnel des fourreurs et pelletiers de l'Ouest et du Centre ; Chambre syndicale des fourreurs et pelletiers des Alpes-Maritimes et de la principauté de Monaco ; Syndicat professionnel régional des pelleteries et fourrures de Toulouse.
Organisations de salariés	Fédération de l'habillement CFDT ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement-chapellerie CGT ; Fédération Force ouvrière des cuirs et peaux, du vêtement et des activités connexes ; Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de l'habillement CGC.

## But de la convention

### Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective de la fourrure règle, sur le plan national, les rapports entre employeurs et salariés.

Des annexes règlent les conditions particulières aux ouvriers et ouvrières en atelier et à domicile, aux employés, agents de maîtrise et cadres.

Une annexe spéciale est prévue pour l'apprentissage.

## Champ d'application

### Article 2

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 40 du 29-10-1997, BO n° 97-51, arrêté du 13-5-1998, JO 27-5-1998)

La convention collective de la fourrure s'applique à l'ensemble des départements français.

Ses dispositions sont applicables dans les entreprises classées à la nomenclature d'activités française de l'INSEE (NAF) sous les codes suivants :

18.3Z Fabricants en gros d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;

Fabricants au détail d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;

Réparation et transformation d'articles divers en fourrure ;

Haute fourrure ;

Façonniers en fourrure, chambre-maîtres ;

51.4C Commerce de gros des pelleteries et fourrures ;

52.4C Commerce de détail des pelleteries et fourrures.

En ce qui concerne les codes 51.4C et 52.4C, l'activité du commerce spécifique à la fourrure a une relation directe avec la fabrication. Aussi, cette activité spécifique du commerce figure dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fourrure depuis sa création le 29 juin 1972.

## Avantages acquis

### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis, que ceux-ci l'aient été individuellement ou collectivement à la date de la présente convention.

## Durée. - Révision. - Dénonciation

### Article 4

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an et se poursuivra ensuite d'année en année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, 1 mois avant la date d'expiration.

La dénonciation, ou la demande de révision, par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée, avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision partielle, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Qu'il s'agisse de dénonciation, ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de la discussion pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ne s'appliquant pas aux salaires.

## Libertés syndicales

### Article 5

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à tout syndicat professionnel constitué conformément à la loi du 27 avril 1956 (code du travail, livre III).

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou la répartition de congédiement (1).

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Les travailleurs s'engagent, de leur côté, à n'apporter aucune entrave tendant à gêner, soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté entière du travail.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

## Exercice du droit syndical

### Article 6

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical s'effectue conformément aux dispositions légales, notamment de la loi du 27 décembre 1968 qui reconnaît le libre exercice du droit syndical dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et des libertés garanties par la Constitution, et les dispositions du titre Ier du livre III du code du travail.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

1° Des panneaux d'affichage seront dans chaque entreprise réservés aux informations syndicales et professionnelles. Les informations affichées seront communiquées à la direction simultanément à l'affichage ;

2° Le collectage des timbres syndicaux, la diffusion des publications et de la presse syndicales sont autorisés à l'intérieur de l'établissement et doivent être effectués par un membre de l'entreprise en dehors des temps de travail ;

3° Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail.

Les employeurs seront prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins 6 jours ouvrables à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la commission paritaire.

Les salaires et les frais de transport aller et retour de 2 participants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective, dont 1 de province au maximum par organisation, seront payés sur justification, par les employeurs de ces participants, lesquels seront ensuite remboursés par les organisations patronales ;

4° Sauf dans les cas où une absence d'un salarié risquerait de perturber gravement le programme de fabrication, une autorisation d'absence, non payée, pourra être accordée lorsqu'il est mandaté pour assister aux réunions statutaires ordinaires de son organisation syndicale, sur présentation d'une demande écrite de celle-ci déposée 2 semaines au moins avant la date d'absence prévue.

Dans la limite de 24 jours ouvrables par an, ces absences seront, au regard de la législation sur les congés payés, considérées comme période de ' travail effectif ' ouvrant droit aux congés.

### **Délégué du personnel**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le statut et le mode d'élection des délégués du personnel sont ceux institués par les textes légaux et réglementaires.

Les articles suivants apportent certaines précisions aux textes légaux rappelés ci-dessus.

### **Organisation des élections**

#### Article 8

En vigueur étendu

La date, les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans l'établissement, par la direction, en accord avec les délégués sortants ou les organisations syndicales ouvrières.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des éligibles.

Les listes des candidats dressées conformément au paragraphe 3 de l'article 9 de la loi du 16 avril 1946 seront présentées au moins 48 heures le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Pendant la période des élections, les candidats aux postes de délégué du personnel présentés par les organisations syndicales ouvrières sont protégés dans les conditions prévues par l'ordonnance du 7 janvier 1959, article 3.

### **Scrutin**

#### Article 9

En vigueur étendu

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur salaire effectif.

Le chef d'entreprise a la charge d'organiser matériellement les élections et, en accord avec les candidats, d'assurer le respect du secret et de la liberté de vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isoloir, etc.).

Le bureau électoral est composé pour chaque collège de 2 électeurs, le plus jeune et le plus ancien, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartient au plus ancien. Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations d'un employé du service de paie.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

### **Vote**

#### Article 10

En vigueur étendu

L'élection a lieu conformément aux dispositions fixées par la loi du 16 avril 1946 et des textes de loi qui la modifient.

Si plusieurs bulletins différents se trouvent dans la même enveloppe, ils seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques se trouvent dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un seul vote.

### **Exercice de la fonction de délégué**

#### Article 11

En vigueur étendu

Les fonctions de délégué du personnel sont celles fixées par les textes légaux et réglementaires.

Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leur fonction, les délégués informant la direction de leur intention de s'absenter.

En outre, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans les ateliers, pour des motifs ayant trait à leurs fonctions, sous réserve de prévenir leur chef de service de leurs déplacements.

### **Comité d'entreprise**

#### Article 12

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant plus de 50 salariés, des comités d'entreprise sont institués conformément aux textes légaux et réglementaires.

### **Election et fonctions des délégués au comité d'entreprise.**

#### Article 13

En vigueur étendu

Toutes les dispositions concernant les délégués du personnel, ainsi que pour leurs fonctions énumérées dans les articles précédents, s'appliquent pour les comités d'entreprise à leurs membres élus ou candidats.

### **Assistance syndicale éventuelle**



## Article 14

En vigueur étendu

Dans les entreprises employant moins de 10 salariés, ces derniers ont faculté, sur leur demande, de se faire assister, pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives, d'un représentant de leur syndicat. Dans ce cas, ils remettront, 4 jours avant la date où ils demandent à être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande au chef d'entreprise pour lui permettre d'étudier celle-ci et, s'il le désire, de se faire lui-même assister de son côté par un représentant syndical patronal. Les conclusions de la réunion avec ces représentants syndicaux seront consignés dans un procès-verbal.

## Embauchage

### Article 15

En vigueur étendu

L'embauchage est effectué par la direction, conformément aux lois en vigueur.

## Période d'essai

### Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Préavis

### Article 17 (1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

## Absence

### Article 18

En vigueur étendu

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail, pour quelques causes que ce soit, doit, sauf cas d'impossibilité absolue, en avertir l'employeur dans les 48 heures par lettre, télégramme ou téléphone, en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences régulièrement notifiées, d'une durée inférieure à 2 journées de travail n'entraîneront que la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences supérieures à 2 journées de travail, mais seulement si elles sont valablement notifiées et motivées.

Si les règles fixées ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture du contrat par l'employeur.

Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les 8 jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude sera considérée comme une rupture de contrat de son fait.

## Maladie ou accident du travail

### Article 19

En vigueur étendu

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Si l'absence n'est pas notifiée dans un délai de 48 heures, elle constitue une rupture de contrat de travail du fait du salarié.

Toutefois, si le remplacement de l'intéressé s'impose, l'employeur sera fondé à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'intéressé son remplacement en tenant compte du préavis légal ou du préavis d'usage, suivant que l'intéressé justifie ou non d'une ancienneté de service d'au moins 6 mois continus.

Le remplacement du salarié malade ou victime d'un accident du travail peut s'effectuer dans les conditions suivantes :

A. - En cas d'absence pour maladie, le remplacement du salarié peut intervenir :

- après une absence de 3 mois si le salarié a au moins 1 an de services continus dans l'entreprise;

- après une absence de 5 mois si le salarié a au moins 3 ans de services continus dans l'entreprise.

B. - En cas d'absence pour cause d'accident du travail, le remplacement du salarié ne peut intervenir qu'après une absence de 6 mois, quelle que soit la durée de ses services dans l'entreprise.

Le salarié absent, dans les conditions prévues aux paragraphes A et B ci-dessus, devra prévenir par lettre l'employeur de la date de son retour au moins 1 semaine à l'avance.

Les contrats de travail conclus avec le salarié embauché en remplacement du salarié malade ou accidenté sont, en principe, des contrats à durée déterminée.

Le salarié, bénéficiant des mesures prévues aux paragraphes A et B ci-dessus, aura une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, sous réserve des dispositions relatives à certaines catégories d'emploi prioritaires : mutilés, etc.

## Durée du travail

### Article 20

En vigueur étendu

La durée du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Jours fériés

### Article 21

En vigueur étendu

Le paiement de jours fériés est réglé par l'annexe ' Ouvriers ' à la présente convention.

## Congés payés

### Article 22

En vigueur étendu

Les congés payés du personnel sont réglés conformément aux dispositions de la loi du 16 mai 1969. Ils comportent les dispositions suivantes :

1. Ancienneté

Les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à 1 jour ouvrable de congé. Ce montant est porté à 2 jours après 25 ans et 3 jours après 30 ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

## 2. Dispositions particulières

Le personnel travaillant à la lumière artificielle en sous-sol bénéficiera d'un congé supplémentaire à raison de 1 demi-journée par mois de travail passé en sous-sol, à condition qu'elle ne soit pas accolée au congé principal.

### **Congés exceptionnels pour événements de famille**

#### Article 23

En vigueur étendu

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera d'un congé exceptionnel pour :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour.

D'autre part, et sans conditions d'ancienneté, les événements familiaux suivants donnent droit à un congé de :

- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère du salarié ou de son conjoint : 2 jours.

Ces jours de congés seront indemnisés aux taux effectifs et selon l'horaire en vigueur.

#### **Militaires**

#### Article 24

En vigueur étendu

L'appel sous les drapeaux, le rappel ou les absences pour périodes ou préparation militaire ne constituent pas une rupture de contrat de travail.

### **Travail des femmes et des jeunes**

#### Article 25

En vigueur étendu

Le travail des femmes et des jeunes s'exerce dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail. Dans tous les autres cas, des sièges ou des bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des salariés, à proximité des postes de travail.

### **Femmes en état de grossesse**

#### Article 26

En vigueur étendu

Les conditions de travail des femmes en état de grossesse sont celles prévues par les dispositions réglementaires et légales (loi du 31 décembre 1966 et textes d'application).

### **Hygiène et sécurité**

#### Article 27

En vigueur étendu

Les employeurs prendront toutes dispositions pour se conformer aux prescriptions en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, ainsi que les services médicaux du travail.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction du personnel pour toutes questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle (vestiaire et lavabos) conformément aux prescriptions réglementaires.

Les cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables, régulièrement entretenus et devront être convenablement utilisés.

#### **Réfectoire**

#### Article 28

En vigueur étendu

Dans la mesure du possible un emplacement sera aménagé pour permettre au personnel de prendre ses repas.

Un emplacement devra être muni d'appareils de chauffage permettant de réchauffer les aliments et de faire chauffer l'eau nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

### **Apprentissage**

#### Article 29

En vigueur étendu

L'apprentissage est réglementé en fonction de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 et de ses décrets d'application du 12 avril 1972.

#### **Salaires**

#### Article 30

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 23 du 18-6-1986 et par avenant n° 27 du 12-10-1988)

Les salaires minima de chaque catégorie de la classification des emplois se calculent (1re catégorie, coefficient 100) sur la base du salaire minimum national professionnel multiplié par le coefficient hiérarchique correspondant à la catégorie dans le barème de classification des emplois.

Salaire minimum (1)

Les classifications des emplois et les coefficients affectés à chaque catégorie sont fixés dans les annexes particulières à la présente convention.

L'adoption de nouveaux minima hiérarchiques ne peut avoir, par elle-même, d'incidence obligatoire sur les salaires réels quelle que soit la rémunération pratiquée, mais ne saurait faire obstacle à l'évolution des salaires.

Toute demande de modification du salaire minimum national professionnel devra être formulée par lettre adressée aux organisations signataires par la partie la plus diligente. Les organisations signataires se réuniront dans un délai de 15 jours suivant cette demande.

(1) Voir partie salaire.

## Article 31 (1)

En vigueur étendu

A l'occasion de chaque paie, il sera remis au salarié un bulletin de paie comportant de façon nette les diverses mentions suivantes :

Nom et adresse de l'employeur, numéro d'identification à la sécurité sociale ;

- nom et prénoms de l'intéressé ;
- emploi, qualification, catégorie et coefficient professionnels ;
- période de travail à laquelle s'applique le bulletin ;
- nombre d'heures effectuées, avec indication séparée des heures supplémentaires ;
- salaire minimum de la catégorie ;
- éléments du salaire brut, et tous compléments de salaires ;
- nature et montant des déductions à opérer et montant des acomptes ;
- prime de transports ;
- montant de la rémunération nette ;
- date de paiement et mode de règlement de la rémunération.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

## Modalité de la paie

### Article 32

En vigueur étendu

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux articles 43 et 44 du livre 1er du code du travail.

La paie tombant un jour non ouvrable doit être faite la veille.

Quelles que soient les modalités de la paie, le décompte des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions prévues aux annexes correspondantes à la présente convention.

## Conciliation

### Article 33

En vigueur étendu

Tous litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation nationale (1).

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Les décisions devront être prises dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où la commission a été saisie par lettre recommandée.

La commission nationale de conciliation sera composée :

- pour les travailleurs, de 2 représentants pour chacune des organisations signataires ;
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants, désignés par les organisations patronales signataires de la présente convention.

Eventuellement, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission paritaire de conciliation compétente.

En tout état de cause, pour les litiges prévus à l'alinéa 1er, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 8 jours francs, permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation du premier échelon.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

## Retraite complémentaire

### Article 34

En vigueur étendu

Toutes les entreprises de la fourrure et de la pelleterie, tant de Paris que de province, doivent obligatoirement faire bénéficier l'ensemble de leur personnel, y compris les ouvriers à domicile, d'un régime de retraite complémentaire.

*La cotisation au titre de cette retraite est fixée à 4,10 % du salaire et est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à celle du salarié :*

- soit 2,46 % pour l'employeur ;
- soit 1,64 % pour le salarié.

*Pour les salariés bénéficiant du régime de retraite des cadres de la convention du 14 mars 1947, la cotisation du régime de retraite complémentaire sera limitée au salaire plafond de la sécurité sociale (1).*

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

## Extension

### Article 35

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre 1er du code du travail, modifié par la loi du 11 février 1950, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre du travail et de la sécurité sociale que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

## Date d'application

### Article 36

En vigueur étendu

La présente convention est applicable à dater du 29 juin 1972.

## Dépôt

### Article 37

En vigueur étendu

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

## Classification des emplois

### Article 1er

En vigueur étendu

La classification des emplois pour les ouvriers et les ouvrières de la fourrure et les coefficients hiérarchiques correspondant à chacune des catégories figurent sur le tableau joint à la présente annexe I.

### Période d'essai

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Préavis

#### Article 3

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 2 du 5-11-1973, arrêté du 26-2-1974, JO du 10-3-1974)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Jours fériés

#### Article 4

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 du 19-9-1977, arrêté du 23-12-1977, JO du 21-1-1978)

Outre le 1er Mai, les jours fériés légaux tombant un jour ouvré sont payés aux salariés horaires. L'indemnité est calculée de la même manière que celle du 1er Mai.

L'indemnisation de ces journées ne sera due que si le salarié a accompli normalement, à la fois, la dernière journée précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié. Cette condition ne s'applique pas au 1er Mai.

Les absences, le jour qui précède ou qui suit le jour férié, lorsqu'elles résultent soit d'un texte légal ou conventionnel, soit d'une autorisation expresse ou d'une raison majeure justifiée (par exemple, maladie, accident, porté immédiatement à la connaissance de l'employeur) conservent à l'intéressé son droit à l'indemnisation du jour férié.

Les jours fériés peuvent être récupérés en heures normales (arrêté du 31 mai 1946) sous réserve de l'accord des 2 parties.

### Départ en retraite

#### Article 5 (1)

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 3 du 11-3-1974, arrêté du 6-11-1974, JO du 22-11-1974)

L'âge normal de la retraite actuellement prévu par les institutions sociales est de 65 ans.

Le départ à la retraite à 65, ou après 65 ans, du fait de l'employeur ou de l'employé n'est pas considéré comme un licenciement et n'est pas réglé comme tel. Il ne donne donc pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement, mais le préavis normal réciproque devra être respecté.

Tout employé qui prendra sa retraite à 65 ans (ou à partir de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) ou après 65 ans aura droit à une indemnité de départ en retraite égal à :

- 1/20 de mois à partir de 2 ans de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois s'il a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi s'il a eu moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois s'il a au moins 20 ans d'ancienneté,

calculée sur le salaire mensuel réel moyen des 12 derniers mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

### Accident du travail

#### Article 6

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 10-9-1973, arrêté du 26-2-1974, JO du 10-3-1974)

Les salariés recevront à partir du premier jour d'absence causé par un accident du travail survenu dans l'entreprise (à l'exclusion de tout accident de trajet) et reconnu comme tel par la sécurité sociale, dûment constaté par un certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, la différence entre les appointements qu'ils auraient touchés s'ils avaient travaillé, et les indemnités journalières versées :

- par les organismes de sécurité sociale ;
- par un régime de prévoyance,

ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance et cela pendant 30 jours après 6 mois d'ancienneté et 60 jours au-delà de 6 ans d'ancienneté.

Lorsque l'employeur verse aux salariés victimes d'accidents de travail, la totalité du salaire correspondant à leur période d'arrêt de travail, ceux-ci devront lui remettre une délégation lui permettant de toucher à leur place et jusqu'à concurrence de la somme avancée, les indemnités versées par les responsables de l'accident ou par leur assurance. Cette délégation devra préciser les noms et adresses de ces derniers pour donner à l'employeur la possibilité de faire valoir ses droits de remboursement.

### Indemnisation en cas de maladie ou d'accident autres que ceux prévus à l'article 6 ci-dessus

#### Article 7

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 du 19-9-1977, arrêté du 23-12-1977, JO du 21-1-1978)

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales) les salariés justifiant au moment de l'arrêt de travail de plus de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisés dans les conditions suivantes, la durée totale d'absence ouvrant droit à l'indemnisation ne pourra pas dépasser au cours de la période de 12 mois consécutifs :

- 1 mois après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi, après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité sera versée après un délai de 3 jours d'arrêt de travail qui jouera à chaque indisponibilité.

L'indemnité complètera les indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance, ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

L'indemnité sera calculée sur la base du 1/30 du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Une augmentation sensible de l'absentéisme pourra entraîner une révision des dispositions ci-dessus.

Les indemnités versées par la caisse de sécurité sociale et les dommages intérêts éventuels autres que ceux versés par la sécurité sociale, doivent obligatoirement être justifiés à l'employeur par chaque intéressé par présentation des relevés ou bordereaux de paiement.

En cas de modification des textes légaux ou réglementaires déterminant les bases de calcul des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale en cas de maladie ou accident, les parties signataires conviennent de se réunir dans les délais les plus rapides pour établir un règlement découlant des principes qui ont guidé la rédaction du présent article.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit s'apprécie au premier jour d'absence.

Si un ouvrier n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article, mais l'acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application de ces dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 8 (1)**

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 3 du 11-3-1974, arrêté du 6-11-1974, JO du 22-11-1974)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

### **Perte de temps accidentelle**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier ou de l'ouvrière (manque de courant, accident de machine, incendie, dégâts des eaux, etc.), le temps perdu, limité à 8 heures de travail, est payé à l'ouvrier ou à l'ouvrière sur la base de sa rémunération effective.

Au cas où, indépendamment de la volonté de la direction, le travail général d'un atelier se trouverait compromis au-delà de 1 journée de travail, par suite d'un des cas prévu au paragraphe précédent, l'arrêt provisoire de l'atelier pourrait être décidé par la direction, et le temps perdu par les salariés donnerait lieu à récupération.

### **Travaux multiples**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 10 du 25-1-1978, arrêté du 13-11-1978, JO du 10-1-1979)

Un ouvrier ou une ouvrière se livrant successivement ou concurremment à des travaux relevant de diverses catégories doit être rétribué sur la base du salaire de la catégorie la plus élevée.

### **Heures supplémentaires**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

(Modifié par additif du 23-10-1972, arrêté du 14-9-1973, JO du 14-10-1973)

Pour leur personnel ouvriers et ouvrières embauchés sous contrat à durée indéterminée, les employeurs peuvent opter pour l'un ou l'autre des deux modes de rémunération suivants :

1° Garantie annuelle d'emploi et de rémunération déterminée à l'article 12 ci-après ;

2° Paiement des heures supplémentaires avec une majoration de 60 % pour celles effectuées hebdomadairement au-delà de la quarantième heure.

Une notification écrite de l'option, par l'employeur, en faveur de l'un ou l'autre des deux modes de rémunération ci-dessus indiqués devra être faite aux salariés horaires embauchés pour des contrats à durée indéterminée au plus tard à l'expiration du mois suivant celui au cours duquel l'embauchage est intervenu.

Les jeunes gens et jeunes filles de moins de 18 ans ne seront pas autorisés à faire des heures supplémentaires, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans le cadre de la législation en vigueur.

### **Garantie annuelle d'emploi et de rémunération**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

(Modifié par additif du 23-10-1972, arrêté du 14-9-1973, JO du 14-10-1973)

Les employeurs qui s'engageront, par voie d'option, à assurer à leur personnel ouvriers et ouvrières embauchés pour des contrats à durée indéterminée une garantie annuelle d'emploi et de rémunération sur la base hebdomadaire de 40 heures de travail, paieront les heures supplémentaires dans les conditions légales, c'est-à-dire avec :

- 25 % de majoration au-delà de la quarantième heure ;

- 50 % de majoration au-delà de la quarante-huitième heure.

Si, du fait de l'employeur, le salarié n'effectue pas intégralement l'horaire hebdomadaire de travail convenu, soit 40 heures, aucune réduction du salaire habituel ne peut intervenir, et les heures non accomplies ne donneront pas lieu à récupération.

En dehors des cas d'absence prévus à l'article 18 des clauses générales de la convention collective, le salarié absent pour convenance personnelle avec l'accord de son employeur, ne percevra que la rémunération du temps de travail réellement effectué, et la récupération du temps perdu pourra être effectuée en heures rétribuées au taux normal.

Lorsque l'employeur opte pour la garantie annuelle d'emploi et de rémunération, celle-ci prend effet :

a) Pour les salariés anciens, à compter de la date de signature de la convention ;

b) Pour les salariés nouvellement engagés, à compter de la date d'embauche,

Cette garantie annuelle d'emploi et de rémunération se poursuivra, chaque année, par tacite reconduction pour une période de même durée, sauf dénonciation par l'employeur au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours.

Dans le cas où un salarié horaire bénéficiant de la garantie d'emploi serait congédié abusivement au cours d'une période annuelle, son employeur devrait lui verser un rappel au titre des heures supplémentaires réellement effectuées depuis le début de cette période de telle sorte que le taux de majoration de ces dernières soit de 60 %.

Le salarié congédié pour une faute grave au cours d'une période annuelle ne pourra prétendre à aucune indemnité du fait de la garantie annuelle d'emploi et de rémunération et seules les indemnités légales et conventionnelles de préavis et licenciement lui seront dues, le cas échéant.

#### **Rémunération mensuelle**

Article 13

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 1974 les ouvriers ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, remplissant les conditions requises pour en bénéficier, à l'exception des travailleurs à domicile, seront rémunérés sur une base mensuelle calculée à raison de 174 heures par mois correspondant à un horaire de 40 heures par semaine.

Le salaire mensuel n'a nullement le caractère d'un salaire forfaitaire. Mais il est garanti dans les limites des dispositions de l'article 12 de l'annexe I ' Personnel ouvrier '.

Les heures supplémentaires donneront lieu à rémunération et majoration aux conditions prévues à l'article 12 de l'annexe I ' Personnel ouvrier '.

Sauf dispositions contraires prévues dans la convention collective, les heures non travaillées ne donneront lieu à aucune rémunération.

La rémunération mensuelle minima garantie pour un horaire hebdomadaire de 40 heures est le produit de l'horaire mensuel fixé à 174 heures par le salaire horaire minima de catégorie.

La rémunération mensuelle effective pour un horaire de 40 heures hebdomadaire se calcule en multipliant rémunération horaire réelle par 174 heures.

#### **Modalités d'application de la rémunération mensuelle**

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 13 ci-dessus sont applicables au 1er juillet 1974.

Elles s'imputent sur toutes les dispositions plus avantageuses existantes dans les entreprises et se substitueront à toutes celles qui seraient moins avantageuses. Elles ne peuvent être, en aucun cas, la cause de restriction d'avantages acquis, individuellement ou collectivement conformément à l'article 3 des clauses générales de la convention collective nationale de la fourrure.

---

## **Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972**

### **Bénéficiaires**

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe à la convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972 précise les dispositions particulières applicables aux employés qui sont les agents d'exécution n'intervenant pas dans l'exécution matérielle des travaux industriels, mais exécutant les divers travaux administratifs, comptables, commerciaux, techniques ou sociaux nécessitant les connaissances professionnelles théoriques et pratiques leur permettant de remplir les fonctions qui leur sont dévolues.

Les définitions, classifications et salaires des employés sont fixés par les additifs joints à la présente annexe. Leur rémunération est établie sur la base mensuelle.

### **Durée - Révision - Dénonciation**

#### **Durée. - Révision. - Dénonciation**

Article 2

En vigueur étendu

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective nationale.

### **Période d'essai**

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Engagement définitif - Notification individuelle**

#### **Engagement définitif. - Notification individuelle**

Article 4

En vigueur étendu

Tout employé engagé à titre définitif doit recevoir une lettre d'engagement précisant :

- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- la durée du travail correspondant à la rémunération ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

### **Promotion - Modification au contrat**

#### **Promotion. - Modification au contrat**

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Maladie - Accident - Maternité - Remplacement**

## Maladie. - Accident. - Maternité. - Remplacement

### Article 6

En vigueur étendu

#### 1° Maladie et accident

Pendant :

- 30 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 60 jours après 5 ans ;
- 90 jours après 10 ans et plus,

les employés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise recevront, à partir du quatrième jour d'absence continue causée par une maladie ou un accident (à l'exclusion des accidents du travail ou des maladies professionnelles contractées au service de l'entreprise faisant l'objet de l'article 6 [§ 2] de la présente annexe) dûment constatés par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, un régime de prévoyance, ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Le délai de carence prévu ci-dessus est supprimé en faveur des employés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'accident causé par un tiers, l'indemnité ne sera versée que si l'intéressé a bien engagé les poursuites nécessaires.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un employé au cours d'une période de 12 mois consécutifs, comptée à partir du début de la première absence indemnisée, la durée d'indemnisation ne pourra excéder au total les durées fixées au premier alinéa du présent paragraphe.

Lorsque l'employeur verse aux salariés victimes d'accidents la totalité du salaire correspondant à leur période d'arrêt de travail, ceux-ci devront lui remettre une délégation lui permettant de toucher à leur place, et jusqu'à concurrence de la somme avancée, les indemnités versées par les responsables de l'accident ou par leur assurance.

Cette délégation devra préciser les noms et adresses de ces derniers pour donner à l'employeur la possibilité de faire valoir ses droits à remboursement.

#### 2° Accidents du travail et maladies professionnelles

Dans le cas où, à l'exception d'un accident de trajet, un employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra pendant :

- 45 jours s'il a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 60 jours s'il a 3 ans et plus dans l'entreprise ;
- 90 jours s'il a 5 ans et plus dans l'entreprise,

la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, un régime de prévoyance, ainsi que les indemnités versées par les responsables d'accident, ou leur assurance.

Lorsque l'employeur verse aux salariés victimes d'accidents la totalité du salaire correspondant à leur période d'arrêt de travail, ceux-ci devront lui remettre une délégation lui permettant de toucher à leur place, et jusqu'à concurrence de la somme avancée, les indemnités versées par les responsables de l'accident ou par leur assurance. Cette délégation devra préciser les noms et adresses de ces derniers pour donner à l'employeur la possibilité de faire valoir ses droits à remboursement.

#### 3° Maternité

Pour les employées ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maternité durant la période légale de 14 semaines, prises en charge comme telles par la sécurité sociale, seront indemnisées à raison de 85 % du traitement contractuel dépassant le plafond de la sécurité sociale.

Le traitement contractuel s'entend du traitement effectif de l'intéressé au moment de la cessation du travail, exclusion faite des primes ou gratifications à caractère aléatoire ou temporaire.

Ainsi fixé, le congé de maternité est indépendant des absences pour maladie, accidents du travail, ou maladies professionnelles.

#### 4° Remplacement en cas de maladie

L'indisponibilité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas de plein droit une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Toutefois, lorsqu'une absence de plus de 6 mois d'un employé ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement lui sera notifié par lettre recommandée et vaudra constatation de la rupture de fait de son contrat de travail. Il sera alors fait application des dispositions des articles 8 et 9 de la présente annexe.

S'il en fait la demande, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant 1 an si son ancien emploi devient vacant, ou si un emploi analogue est vacant ou vient à être créé dans l'entreprise.

En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, les absences ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail tant que les indemnités journalières seront versées par la sécurité sociale.

### Garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

#### Article 7

En vigueur étendu

Les employés ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir des traitements effectifs inférieurs aux traitements minima fixés en annexe, affectés du coefficient 1,10 et majorés respectivement de 3, 6, 9, 12 et 15 %.

Exemple. - Soit un traitement de 1 000 F.

La garantie d'ancienneté se calcule sur cette somme, majorée du coefficient 1,10, c'est-à-dire sur 1 100 F. Pour 15 ans d'ancienneté, par exemple, la garantie minima d'appointements est égale à :

$1\ 000\text{ F} + (1\ 100 \times 15\%) = 1\ 665\text{ F}$ .

### Préavis ou délai-congé

#### Article 8

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 5-11-1973, arrêté du 26-2-1974, JO du 10-3-1974)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Indemnité de licenciement

#### Article 9 (1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Départ volontaire

#### Article 10

En vigueur étendu

Lorsque, avec l'accord écrit de l'employeur, un employé quitte volontairement son emploi entre 60 et 65 ans, il bénéficiera d'une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle lui donnerait droit son ancienneté.

L'indemnité sera calculée sur la moyenne des appointements bruts normaux des 12 mois précédant le départ, mais à l'exclusion de toutes gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, sauf application éventuelle des dispositions des articles 5 (§ 2, 5e alinéa) et 7.

Si l'employé apporte la preuve qu'il prend effectivement sa retraite, l'indemnité versée ne pourra être inférieure à celle prévue à l'article 11 de la présente annexe.

### Départ en retraite

#### Article 11 (1)

En vigueur étendu

L'âge normal de la retraite actuellement prévu par les institutions sociales est de 65 ans.

Le départ à la retraite à 65 ans, ou après 65 ans, du fait de l'employeur ou de l'employé, n'est pas considéré comme un licenciement et n'est pas réglé comme tel. Il ne donne donc pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement, mais le préavis normal réciproque devra être respecté.

Tout employé qui prendra sa retraite à 65 ans (ou à partir de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) ou après 65 ans, aura droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1/20 de mois à partir de 2 ans de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois s'il a au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi s'il a au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois s'il a au moins 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi à partir de 25 ans d'ancienneté,

calculée sur le salaire mensuel réel qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des 12 derniers mois, compte tenu éventuellement de l'application des dispositions des articles 5 (§ 2, 5e alinéa) et 7.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

### Durée du travail

#### Article 12

En vigueur étendu

#### 1° Durée du travail

La durée du travail des employés est basée sur l'horaire hebdomadaire légal de travail.

#### 2° Rémunération

Le barème des salaires afférents aux classifications prévues par l'article 1er de la présente annexe II détermine les rémunérations mensuelles garanties pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures, soit 174 heures par mois.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire effectué serait différent de l'horaire hebdomadaire légal, la législation en vigueur serait appliquée.

### Date d'application

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 1973.

---

## Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973

### Bénéficiaires

#### Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe s'applique aux cadres des industries de la fourrure. On entend par cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale, ou financière, constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (chef de contentieux, etc.). En règle générale, ils ont dans la limite de leurs fonctions un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier.

Ne sont pas visés par la présente annexe les salariés occupant une fonction ressortissant à la catégorie Employés, même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni le personnel spécialisé des services sociaux.

Les avantages des cadres bénéficiaires de contrats individuels conclus antérieurement à la date de signature de la présente annexe ne peuvent se cumuler avec les dispositions de ladite annexe. Toutefois, si ces avantages sont inférieurs à ceux de la présente annexe, les intéressés bénéficieront des présentes dispositions.

### Durée. - Révision. - Dénonciation

#### Article 2

En vigueur étendu

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective nationale.

### Période d'essai

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Engagement définitif

#### Article 4

En vigueur étendu



Tout cadre engagé à titre définitif doit recevoir une lettre d'engagement précisant :

- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- la durée du travail (horaire forfaitaire) ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Un exemplaire de la présente convention devra être remis à l'intéressé.

#### **Notification individuelle**

##### Article 5

En vigueur étendu

Dans le délai de 3 mois à dater de l'application de la présente annexe, tout cadre en fonction recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 4.

#### **Promotion**

##### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Modification au contrat**

##### Article 7

En vigueur étendu

1° Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annexe fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

2° Dans le cas d'une réorganisation ou d'une reconversion de l'entreprise, l'employeur assurera au cadre, dans la limite des possibilités de l'entreprise, un reclassement correspondant au mieux à ses aptitudes, dans le but d'éviter une diminution de son coefficient hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de l'annexe III. Si besoin est, l'entreprise prendra à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou le fasse assurer, le complément de formation qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches.

3° En cas de modification du contrat, le cadre dispose d'un délai de réflexion de 15 jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à 1 mois lorsque la modification comporte déclassement d'emploi.

4° Lorsque le cadre déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui assure le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article 8 de la présente annexe.

5° Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait éventuellement droit ultérieurement sera composée de 2 facteurs :

a) L'indemnité correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, calculée en se référant au jour du licenciement au salaire minimal correspondant à la fonction qu'il assurait avant ce déclassement. Ce salaire ne pourra être inférieur ni au salaire réel qu'il percevait avant son déclassement ni à son salaire réel au jour du licenciement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le nouveau poste, calculée sur la base du salaire réel au jour du licenciement.

6° Lorsque la modification du contrat n'est pas acceptée par le cadre, ce refus ne constitue pas une rupture du contrat de travail de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra respecter les clauses des articles 8 et 13 de la présente annexe relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement.

7° Dans le cas d'opérations de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une mutation interne entraînant déclassement du cadre sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, après qu'ont été mis en œuvre les moyens de formation professionnelle prévus par les textes en vigueur (1).

8° Si ce déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins 10 %, et s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le cadre percevra, après expiration du délai prévu au paragraphe 4 du présent article, et pendant les 4 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 4 mois suivant l'expiration du délai prévu ci-dessus pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 80 % ;
- pour le deuxième mois suivant : 60 % ;
- pour le troisième mois suivant : 40 % ;
- pour le quatrième mois suivant : 20 %.

Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités temporaires dégressives ci-dessus se substitueront aux allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi, si ces dernières sont d'un montant inférieur.

9° Lorsque le cadre aura refusé la modification de son contrat, il pourra, conformément aux dispositions des textes en vigueur (1), obtenir au cours de son préavis une autorisation d'absence en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix. Dans ce cas, il bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son préavis.

(1) Articles L. 900-1 et suivants du code du travail, accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971.

#### **Préavis ou délai-congé**

##### Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Durée du travail**

##### Article 9

En vigueur étendu

Les appointements réels des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient ni en fonction de leur horaire personnel ni en fonction d'heures supplémentaires exceptionnelles et d'heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers qu'ils dirigent.

#### **Maladie, accident, maternité**

##### Article 10

Pendant :

- 30 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 60 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 90 jours après 10 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise,

les cadres ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise recevront, à partir du quatrième jour d'absence continue, causée par une maladie ou un accident (à l'exception des accidents du travail ou des maladies professionnelles contractées au service de l'entreprise, faisant l'objet du paragraphe 2 du présent article), dûment constaté par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organisations de sécurité sociale, un régime de prévoyance, ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

L'indemnité sera basée sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois, à l'exclusion des primes ou gratifications de fin d'année.

Le délai de carence prévu ci-dessus est supprimé en faveur des cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'accident causé par un tiers, l'indemnité ne sera versée que si l'intéressé a bien engagé les poursuites nécessaires.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés à un cadre au cours d'une période de 12 mois consécutifs, comptés à partir du début de la première absence indemnisée, la durée d'indemnisation ne pourra excéder au total les durées fixées au premier alinéa du présent paragraphe 1°.

Lorsque l'employeur verse aux cadres victimes d'accidents la totalité du salaire correspondant à leur période d'arrêt de travail, ceux-ci devront lui remettre une délégation lui permettant de toucher à leur place, et jusqu'à concurrence de la somme avancée, les indemnités versées par les responsables de l'accident, ou par leur assurance.

Cette délégation devra préciser les noms et adresses de ces derniers pour donner à l'employeur la possibilité de faire valoir ses droits à remboursement.

#### 2° Accidents de travail et maladies professionnelles

Dans le cas où, à l'exception d'un accident de trajet, un cadre est victime d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra pendant :

- 45 jours s'il a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 60 jours s'il a 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 90 jours s'il a 5 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise,

la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, un régime de prévoyance, ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou par leur assurance.

Lorsque l'employeur verse aux cadres victimes d'accidents du travail la totalité du salaire correspondant à leur période d'arrêt de travail, ceux-ci devront lui remettre une délégation lui permettant de toucher à leur place, et jusqu'à concurrence de la somme avancée, les indemnités versées par les responsables de l'accident, ou par leur assurance.

Cette délégation devra préciser les noms et adresses de ces derniers pour donner à l'employeur la possibilité de faire valoir ses droits à remboursement.

#### 3° Maternité

Pour les cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maternité durant la période légale de 14 semaines, prises en charge comme telles par la sécurité sociale, seront indemnisées à raison de 85 % du traitement contractuel dépassant le plafond de la sécurité sociale.

Le traitement contractuel s'entend du traitement effectif de l'intéressé au moment de la cessation du travail, exclusion faite des primes ou gratifications à caractère aléatoire ou temporaire.

Ainsi fixé, le congé de maternité est indépendant des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle.

### Remplacement en cas de maladie

#### Article 11

En vigueur étendu

L'indisponibilité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas de plein droit une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Toutefois, lorsqu'une absence de plus de 6 mois d'un cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement lui sera notifié par lettre recommandée et vaudra constatation de la rupture de fait du contrat de travail. Il sera alors fait application des dispositions des articles 8 et 13 de la présente annexe.

S'il en fait la demande, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant 2 ans si son ancien emploi devient vacant, ou si un emploi analogue est vacant ou vient à être créé dans l'entreprise.

En cas d'accident du travail à l'exclusion de l'accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, les absences ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail, tant que les indemnités journalières seront versées à l'intéressé par la sécurité sociale.

### Remplacement provisoire

#### Article 12

En vigueur étendu

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

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

Des accords seront passés de gré à gré afin de déterminer les avantages complémentaires de l'agent remplaçant temporairement un cadre occupant des fonctions supérieures.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois. Au-delà de cette limite, le remplaçant devra être soit titularisé dans la fonction de remplacement, soit replacé dans le poste occupé avant le remplacement.

### Indemnité de licenciement

#### Article 13 (1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

### Départ volontaire

#### Article 14

En vigueur étendu

Lorsque avec l'accord écrit de l'employeur, un cadre quitte volontairement son emploi entre 60 et 65 ans, il bénéficiera d'une indemnité égale à la moitié de

l'indemnité de licenciement à laquelle lui donnerait droit son ancienneté.

L'indemnité sera calculée sur la moyenne des appointements bruts normaux des 12 derniers mois précédant le départ du cadre, à l'exclusion de toutes gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, sauf application éventuelle des dispositions de l'article 7 (§ 5).

Si le cadre apporte la preuve qu'il prend effectivement sa retraite, l'indemnité versée ne pourra être inférieure à celle prévue à l'article 15 de la présente annexe.

#### **Départ en retraite**

Article 15 (1)

En vigueur étendu

L'âge normal de la retraite actuellement prévu par les institutions sociales est de 65 ans.

Le départ à la retraite à partir de 65 ans, du fait de l'employeur ou du cadre, n'est pas considéré comme un licenciement et n'est pas réglé comme tel. Il ne donne donc pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement, mais le préavis normal réciproque devra être respecté.

Tout cadre qui prendra sa retraite à partir de 65 ans (ou à partir de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) aura droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1 demi-mois de salaire s'il a au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois s'il a au moins 10 ans ;
- 1 mois et demi s'il a au moins 15 ans ;
- 2 mois s'il a au moins 20 ans ;
- 2 mois et demi s'il a au moins 25 ans,

calculée sur le salaire réel moyen des 12 derniers mois, compte tenu éventuellement de l'application de l'article 7 (§ 5).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

#### **Déplacements**

Article 16

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur. Ces frais seront fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé à un taux en rapport avec les fonctions exercées par le cadre.

#### **Changement de résidence**

Article 17

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clauses particulières du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

#### **Rapatriement ou déménagement**

Article 18

En vigueur étendu

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de 5 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 dernière résidence.

Le cadre a le choix du remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider en France.

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 6 mois suivant l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliqueront, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à 1 an.

#### **Rémunération**

Article 19

En vigueur étendu

La rémunération minimum garantie par le présent article s'entend pour la durée légale du travail. Cette rémunération est majorée conformément à la loi si l'horaire forfaitaire indiqué dans la lettre d'engagement prévue à l'article 5 de la présente annexe est supérieur à cette durée légale.

L'additif n° 1 à la présente annexe définit les classifications hiérarchiques des cadres.

Le barème de l'additif n° 1 détermine les rémunérations mensuelles minima des postes correspondant aux classifications hiérarchiques pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures, soit 174 heures par mois.

Ces rémunérations ne comprennent pas les gratifications exceptionnelles et bénévoles ni les indemnités ayant le caractère de remboursement des frais.

Elles ne comprennent pas les primes collectives correspondant à l'intéressement aux résultats de l'entreprise ainsi qu'à l'accroissement de la productivité.

Le barème de l'additif n° 1 subit les mêmes variations en pourcentage que le salaire minimum national professionnel garanti prévu à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale.

#### **Retraite des cadres et retraite complémentaire du régime UNIRS**

Article 20

En vigueur étendu

Les cadres bénéficiaires de la présente annexe bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947, ainsi que du régime UNIRS de retraite complémentaire institué par l'accord du 8 décembre 1961 (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

#### **Date d'application**

Article 21

En vigueur étendu

La présente annexe est applicable à dater du 1er avril 1973.

## Avenant n° 62 du 15 novembre 2006 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure ;
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ; Fédération textile-habillement CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement chapellerie CGT ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO.

### Exposé des motifs

En vigueur étendu

Au cours des récentes années, les fortes augmentations des salaires les plus bas n'ont pu être appliquées au reste de la grille.

Aux coefficients de ces salaires les plus bas, qui n'étaient plus en relation avec la valeur du point au coefficient 100, avait été adjointe une lettre.

A compter du 1er septembre 2006, de nouveaux coefficients applicables à la valeur du point au coefficient 100 et correspondant aux coefficients avec lettre sont listés ci-dessous. Les coefficients auxquels n'est pas adjointe une lettre provenant de la classification des cadres sont réévalués dans la même proportion.

COEFFICIENTS LIES A LA CLASSIFICATION des emplois à la convention collective nationale de la fourrure au 01/09/05	NOUVEAUX COEFFICIENTS au 01/09/06 correspondant aux anciens coefficients
200 a	216
202 b	218
204 c	219
206 d	220
208 e	223
210 f	224
212 g	226
214 h	228
216 i	223
220 j	234
225 (cadres)	238
226 k	239
232 l	245
244 m	256
260 (cadres)	270
272 o	281
290 (cadres)	297
300 (cadres)	306
305 p	311
310 (cadres)	315
314 q	318

Les coefficients suivants restent inchangés.

Les nouveaux barèmes de classification se trouvent en pages suivantes.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

Fédération française des métiers de la fourrure ;

Fédération nationale de la fourrure.

Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ;

Fédération textile-habillement CFE-CGC ;

Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ;

Fédération nationale des travailleurs de l'habillement chapellerie CGT ;

Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO.

### Barème de classification des ouvriers et ouvrières de la fourrure

En vigueur étendu

1re catégorie

- Personnel exécutant des travaux élémentaires

Coefficient hiérarchique : 216

2e catégorie

- Personnel sortant d'apprentissage ayant satisfait aux épreuves pratiques du CAP et dont la présence dans cette catégorie ne peut excéder 1 an

Coefficient hiérarchique : 218

- Personnel sortant d'apprentissage ayant satisfait aux épreuves pratiques et théoriques du CAP ou à celles du BEP et dont la présence dans cette catégorie ne peut excéder 1 an

Coefficient hiérarchique : 219

- Personnel sortant d'apprentissage ayant satisfait aux épreuves du baccalauréat professionnel, option fourrure et dont la présence dans cette catégorie ne peut excéder 1 an

Coefficient hiérarchique : 223

3e catégorie

- Doubleur, finisseur, mécanicien non polyvalent

Coefficient hiérarchique : 224

- Coupeur ayant des connaissances techniques élémentaires

Coefficient hiérarchique : 226

- Doubleur, finisseur, mécanicien polyvalent

Coefficient hiérarchique : 228

- Personnel polyvalent employé dans les 2 fonctions précédentes (coef. 226 et 228)

Coefficient hiérarchique : 230

- Coupeur ayant des connaissances techniques générales

Coefficient hiérarchique : 234

Le coefficient de cet emploi sera majoré pour les personnels exerçant complémentaires les fonctions de mécanicien finisseur de 1 point, auxquelles peut s'ajouter celle de doubleur entraînant l'attribution de 1 nouveau point

4e catégorie

- Doubleur, finisseur, mécanicien hautement qualifié effectuant un travail de fin sur toute pelleterie et/ou doublure, polyvalent ou non

Coefficient hiérarchique : 234

- Coupeur hautement qualifié effectuant un travail de fin sur toute pelleterie

Coefficient hiérarchique : 267

5e catégorie

- Coupeur susceptible d'effectuer les travaux d'art de haute valeur

Coefficient hiérarchique : 311

Dans les maisons employant au maximum 5 salariés, les coefficients des catégories 2 à 5 seront de 6 points pour les personnes qui, sous leur responsabilité, consécutivement, prennent les mesures, réalisent les toiles, exécutent les patrons et essayages.

Il est précisé que dans chacune des qualifications précitées, d'autres matériaux que la fourrure, tels que cuir, produits synthétiques, tissus, pourront être utilisés successivement.

### **Barème de classification du personnel Employés de la fourrure et de la pelleterie**

En vigueur étendu

#### 1. Fabrication

Second essayeur retoucheur

Coefficient hiérarchique : 218

Essayeur retoucheur

Coefficient hiérarchique : 230

Patronier, toilliste, gradueur

Coefficient hiérarchique : 267

#### 2. Vente

Second vendeur chez un fourreur

Coefficient hiérarchique : 220

Vendeur qualifié chez un fourreur pouvant s'occuper des étalages

Coefficient hiérarchique : 239

Vendeur qualifié sachant prendre des retouches, des mesures, faire des devis, pouvant s'occuper des étalages et titulaire d'un CAP fourrure coupeur ou mécanicien ou ayant effectué un stage en atelier de 3 ans

Coefficient hiérarchique : 245

Employé en pelleterie

Coefficient hiérarchique : 226

Vendeur en pelleterie

Coefficient hiérarchique : 230

Classeur en pelleterie

Coefficient hiérarchique : 256

Mannequin

Coefficient hiérarchique : 228

#### 3. Services administratifs, commerciaux et comptables

Employé de bureau télex

Coefficient hiérarchique : 216

Facturier et/ou opérateur en saisie de données, télex

Coefficient hiérarchique : 219

3 points supplémentaires pour pratique du traitement de textes, pour l'ensemble des postes ci-dessus du chapitre III

Secrétaire correspondancier, télex

Coefficient hiérarchique : 230

Employé au service commercial

Coefficient hiérarchique : 228

Aide-comptable

Coefficient hiérarchique : 226

Comptable

Coefficient hiérarchique : 245

Caissier-comptable

Coefficient hiérarchique : 256

#### 4. Services généraux

Personnel d'entretien (employé de ménage, de magasin, coursier, veilleur de nuit, manutentionnaire chez un pelletier)

Coefficient hiérarchique : 216

Manutentionnaire chez un fourreur

Coefficient hiérarchique : 218

Chauffeur-livreur

Coefficient hiérarchique : 218

Standardiste

Coefficient hiérarchique : 219

Employé de frigo

Coefficient hiérarchique : 226

### Barème de classification du personnel Cadres et assimilés de la fourrure et de la pelleterie (1)

En vigueur étendu

Ce barème annule la publication de 2006 dont les coefficients hiérarchiques étaient obsolètes.

Coefficient hiérarchique :

Contremaître ou contremaîtresse - Professionnel qualifié dirigeant un atelier : 318.

Chef d'atelier - Professionnel ayant des connaissances techniques très étendues, responsable directement envers l'employeur de toute la fabrication : 363.

Chef pelletier - Professionnel qualifié capable d'assurer un classement complet de lots de pelleteries et d'en établir les références de prix. Assume également la responsabilité de gestion du stock de pelleteries et supervise les vendeurs : 318.

Directrice de salon 1er échelon - Personne d'excellente présentation et de très bonne éducation, ayant des connaissances linguistiques. Ses fonctions sont d'assurer la réception des clientes, la bonne tenue des salons et la direction des vendeuses, la surveillance des essayages et l'organisation des présentations de collections. La directrice des salons doit veiller également à la régularité des prises de commande : 351.

Directrice de salon - Personne d'excellente présentation et de très bonne éducation, ayant des connaissances linguistiques. Ses fonctions sont d'assurer la réception des clientes, la bonne tenue des salons et la direction des vendeuses, la surveillance des essayages et l'organisation des présentations de collections. La directrice des salons doit veiller également à la régularité des prises de commande : 375.

Modéliste 1er échelon - Personne établissant des toiles et patrons dans toutes mesures d'après des modèles de base, ou figurines créées par des stylistes, et faisant tous essayages et retouches nécessaires : 351.

Modéliste 2e échelon - Personne ayant la même qualification que la modéliste 1er échelon, mais travaillant dans une maison de plus de 5 salariés, et s'occupant en outre de la clientèle : 375.

Modéliste créateur - Personne créant des modèles et responsable de la collection dans une maison présentant au moins 60 modèles par saison : 629.

Chef comptable - Comptable commercial assurant seul ou avec des employés et sans concours extérieur habituel (expert-comptable ou employeur) la tenue de l'ensemble de la comptabilité : 423.

Chef du personnel - Embauche et licenciement le personnel employé et fait respecter la discipline générale ; capable en outre d'interpréter correctement la législation du travail applicable à l'établissement, d'assurer son application et de s'occuper des conflits éventuels nés de cette application : 544.

Secrétaire de direction générale - Collaborateur immédiat du chef d'entreprise dont il prépare les éléments de travail, assurant, de par sa formation intellectuelle, le secrétariat et rédigeant en majeure partie la correspondance d'après des directives générales, prenant, à l'occasion, des initiatives dans des limites déterminées : 363.

Attaché de presse - Employé de bonne présentation chargé, sous les ordres du chef de maison ou d'un chef de service, des contacts avec les représentants des journaux et d'agences photographiques, et capable d'assurer la correspondance courante : 281.

Chef de service de presse - Personne ayant la même qualification que l'attaché de presse, mais exerçant ses fonctions dans une maison de 100 salariés, et ayant sous ses ordres un ou plusieurs employés dans son service : 435.

Fait à Paris, le 30 novembre 2007.

(1) Modifié par avenant du 30 novembre 2007. Cet avenant est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, ces dernières prévoyant que la négociation quinquennale sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

### Avenant du 30 novembre 2007 relatif au barème de classification du personnel cadres et assimilés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération de la chimie, branche habillement CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs du textile, habillement, cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO.

En vigueur étendu

Barème de classification du personnel cadres et assimilés de la fourrure et de la pelleterie

(Avenant n° 62 du 15 novembre 2006)

Ce barème annule la publication de 2006 dont les coefficients hiérarchiques étaient obsolètes.

Coefficient hiérarchique :

Contremaître ou contremaîtresse - Professionnel qualifié dirigeant un atelier : 318.

Chef d'atelier - Professionnel ayant des connaissances techniques très étendues, responsable directement envers l'employeur de toute la fabrication : 363.

Chef pelletier - Professionnel qualifié capable d'assurer un classement complet de lots de pelleteries et d'en établir les références de prix. Assume également la responsabilité de gestion du stock de pelleteries et supervise les vendeurs : 318.

Directrice de salon 1er échelon - Personne d'excellente présentation et de très bonne éducation, ayant des connaissances linguistiques. Ses fonctions sont d'assurer la réception des clientes, la bonne tenue des salons et la direction des vendeuses, la surveillance des essayages et l'organisation des présentations de collections. La directrice des salons doit veiller également à la régularité des prises de commande : 351.

Directrice de salon - Personne d'excellente présentation et de très bonne éducation, ayant des connaissances linguistiques. Ses fonctions sont d'assurer la réception des clientes, la bonne tenue des salons et la direction des vendeuses, la surveillance des essayages et l'organisation des présentations de

collections. La directrice des salons doit veiller également à la régularité des prises de commande : 375.

Modéliste 1er échelon - Personne établissant des toiles et patrons dans toutes mesures d'après des modèles de base, ou figurines créées par des stylistes, et faisant tous essayages et retouches nécessaires : 351.

Modéliste 2e échelon - Personne ayant la même qualification que la modéliste 1er échelon, mais travaillant dans une maison de plus de 5 salariés, et s'occupant en outre de la clientèle : 375.

Modéliste créateur - Personne créant des modèles et responsable de la collection dans une maison présentant au moins 60 modèles par saison : 629.

Chef comptable - Comptable commercial assurant seul ou avec des employés et sans concours extérieur habituel (expert-comptable ou employeur) la tenue de l'ensemble de la comptabilité : 423.

Chef du personnel - Embauche et licencie le personnel employé et fait respecter la discipline générale ; capable en outre d'interpréter correctement la législation du travail applicable à l'établissement, d'assurer son application et de s'occuper des conflits éventuels nés de cette application : 544.

Secrétaire de direction générale - Collaborateur immédiat du chef d'entreprise dont il prépare les éléments de travail, assurant, de par sa formation intellectuelle, le secrétariat et rédigeant en majeure partie la correspondance d'après des directives générales, prenant, à l'occasion, des initiatives dans des limites déterminées : 363.

Attaché de presse - Employé de bonne présentation chargé, sous les ordres du chef de maison ou d'un chef de service, des contacts avec les représentants des journaux et d'agences photographiques, et capable d'assurer la correspondance courante : 281.

Chef de service de presse - Personne ayant la même qualification que l'attaché de presse, mais exerçant ses fonctions dans une maison de 100 salariés, et ayant sous ses ordres un ou plusieurs employés dans son service : 435.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, ces dernières prévoyant que la négociation quinquennale sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ( Arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er ).

## Avenant n° 57 du 15 décembre 2003 relatif aux salaires région Ile-de-France

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure ; Fédération nationale de la fourrure ; Chambre syndicale de la fourrure ; Syndicat des métiers de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement, chapellerie CGT ; Fédération générale Force ouvrière ; Fédération française des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes (FFTHC).

### Salaires Région Ile-de-France (1)

En vigueur étendu

Salaires Paris - Ile-de-France et salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 56, à compter du 1er janvier 2004.

Compte tenu de la période transitoire de passage aux 35 heures, les salaires mensuels supérieurs aux minima fixés dans les dispositions de l'avenant n° 56 du 15 décembre 2003 aux clauses générales de la convention nationale de la fourrure pourront rester inchangés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2003.

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle (Arrêté du 14 mai 2004).

## Avenant n° 59 du 24 décembre 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure ; Syndicat des métiers de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement, chapellerie CGT ; Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement ; Fédération française des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes (FFTHC).

En vigueur étendu

Salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 58 (à compter du 1er septembre 2004)

### Article 1er

Les salaires horaires 2004 supérieurs au salaire horaire minimum d'un coefficient considéré compris entre 7,19 € et 11,94 € sont augmentés conformément à la formule suivante, S étant le salaire 2004 :

$$S \times (1,058 - [0,008 \times (S - 7,19)])$$

Les salaires horaires 2004 supérieurs au salaire horaire minimum d'un coefficient considéré et supérieurs à 11,94 € sont augmentés de 2 %.

### Article 2

Dans le cadre du maintien du pouvoir d'achat et/ou d'une éventuelle réduction du nombre d'heures supplémentaires, le salaire mensuel moyen à partir du 1er septembre 2004 ne pourra être inférieur au salaire mensuel moyen avant cette date augmenté de 2 %, ni à la GMR 5.

Fait à Paris, le 24 décembre 2004.

## Avenant n° 61 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure ; Fédération nationale de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement chapellerie CGT ; Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement.

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires horaires au 1er septembre 2004 compris entre 7,61 € et 12,60 € et supérieurs aux salaires minima sont augmentés conformément à la formule suivante, S signifiant salaire :

$$S \text{ au } 01/09/05 = S \text{ au } 01/09/04 \times [1,055 - [0,007 \times (S \text{ au } 01/09/04 - \text{SMIC au } 01/07/04)]]$$

Article 2

Les salaires horaires au 1er septembre 2004 supérieurs aux salaires horaires minima et supérieurs à 12,60 € sont augmentés de 2 %.

Fait à Paris, le 19 décembre 2005.

ANNEXE

**Explications sur la formule employée pour calculer les salaires à partir du 1er septembre 2005 entre 1 SMIC et 1,6 SMIC**

Au 1er juillet 2004, le SMIC était à 7,61 €, au 1er juillet 2005, il est passé à 8,03 €, soit une augmentation de 5,52 %.

1,6 SMIC est égal à 8,03 € x 1,6 = 12,85 € (à partir de 1,6 SMIC et pour le reste de la grille, l'augmentation proposée est de 2 % ; au-dessous de 1,6 SMIC, l'augmentation supérieure allant de 2 % à 5,5 % est 'adoucie' par l'allègement des charges).

Les 12,85 € viennent d'un salaire qui a été augmenté de 2 %.

??? étant le salaire d'origine, on obtient celui-ci en posant :

$$12,85 \text{ €} = ??? \times 1,02, \text{ soit } ??? = 12,85 \text{ €} / 1,02 = 12,60 \text{ €}.$$

Les augmentations des salaires d'origine varieront de + 2 % pour 12,60 € à + 5,52 % pour 7,61 € (SMIC au 1er juillet 2004).

C'est-à-dire qu'en 12,60 € - 7,61 € = 4,99 €, le pourcentage d'augmentation passe de 2 % à 5,52 %, soit une variation de 3,52 %, soit encore un coefficient de décroissance d'augmentation de 0,035 pour une différence de 4,99 €.

Pour 1 €, le coefficient de décroissance sera de 0,035 / 4,99 € = 0,007.

S signifiant salaire, nous arrivons donc à la formule :

$$S \text{ au } 1er \text{ septembre } 2005 = S \text{ au } 1er \text{ septembre } 2004 \times [1,055 - [0,007 \times (S \text{ au } 1er \text{ septembre } 2004 - \text{SMIC au } 1er \text{ juillet } 2004)]]$$

1,055 : coefficient maximal d'augmentation ;

S - SMIC : différence allant de 0 à 4,99 €.

**Avenant n° 63 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure ; Fédération nationale de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ; Fédération textile-habillement CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement chapellerie CGT ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière.

**Salaires**

En vigueur étendu

Les salaires horaires minima de base prévus à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale sont établis de la manière suivante, selon barème joint.

A compter du 1er septembre 2006, la valeur du point au coefficient 100 est portée à 3,827 €.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

Barème des salaires minima applicable à compter du 1er septembre 2006

Valeur du point au coefficient 100 : 3,827 €.

(En euros.)

COEFFICIENT LIE A LA CLASSIFICATION des emplois à la convention collective nationale de la fourrure	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MINIMUM mensuel base 151,67 heures
216	8,27	1 254,31
218	8,34	1 264,93
219	8,38	1 270,99
220	8,42	1 277,06
223	8,53	1 293,75
224	8,57	1 299,81
226	8,65	1 311,95
228	8,73	1 324,08
230	8,80	1 334,70
234	8,96	1 358,96
238	9,11	1 381,71
239	9,15	1 387,78
245	9,38	1 422,66
256	9,80	1 486,37
267	10,22	1 550,07
270	10,33	1 566,75
281	10,75	1 630,45
297	11,37	1 724,49
306	11,71	1 776,06
311	11,90	1 804,87
315	12,06	1 829,14



318	12,17	1 845,82
350	13,39	2 030,86
351	13,43	2 036,93
360	13,78	2 090,01
363	13,89	2 106,70
375	14,35	2 176,46
423	16,19	2 455,54
435	16,64	2 523,79
450	17,22	2 611,76
520	19,90	3 018,23
544	20,82	3 157,77
629	24,07	3 650,70

### Avenant n° 64 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure ; Fédération nationale de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ; Fédération textile-habillement CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement chapellerie CGT ; Fédération générale Force ouvrière.

En vigueur étendu

Salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 63

A compter du 1er septembre 2006

Les salaires horaires du 1er septembre 2005 supérieurs aux salaires minima sont augmentés de 3,1 %.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

### Avenant n° 65 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération de la chimie, branche habillement CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs du textile, habillement, cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO.

En vigueur étendu

Les salaires horaires minima de base prévus à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale sont établis de la manière suivante selon barème joint.

A compter du 1er septembre 2007, la valeur du point au coefficient 100 est portée à 3,907 €.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### ANNEXE

Barème des salaires minima  
Applicable à compter du 1er septembre 2007

Valeur du point au coefficient 100 : 3,907 €.

(En euros.)

COEFFICIENT LIÉ À LA CLASSIFICATION des emplois à la convention collective nationale de la fourrure	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MINIMUM mensuel base 151,67 heures
216	8,44	1 280,09
218	8,52	1 292,23
219	8,56	1 298,30
220	8,60	1 304,36
223	8,71	1 321,05
224	8,75	1 327,11
226	8,83	1 339,25
228	8,91	1 351,38
230	8,99	1 363,51
234	9,14	1 386,26
239	9,34	1 416,60
245	9,57	1 451,48
256	10,00	1 516,70
267	10,43	1 581,92
281	10,98	1 665,34
311	12,15	1 842,79
318	12,42	1 883,74

351	13,71	2 079,40
363	14,18	2 150,68
375	14,65	2 221,97
423	16,53	2 507,11
435	17,00	2 578,39
544	21,25	3 222,99
629	24,58	3 728,05

### Avenant n° 66 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération de la chimie, branche habillement CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs du textile, habillement, cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO.

En vigueur étendu

Les salaires horaires au 1er septembre 2007 supérieurs aux salaires minima sont augmentés de 2,1 %.

### Avenant n° 67 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure (FFMF).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération de la chimie, branche habillement, CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs du textile, habillement, cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO.

En vigueur étendu

Les salaires horaires minima de base prévus à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale sont établis de la manière suivante selon le barème joint.

A compter du 1er septembre 2008 la valeur du point au coefficient 100 est portée à 4,032 €.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### ANNEXE

Barème des salaires minima applicable à compter du 1er septembre 2008

Valeur du point au coefficient 100 : 4,032 €.

(En euros.)

COEFFICIENT LIÉ À LA CLASSIFICATION des emplois à la convention collective nationale de la fourrure (avenant n° 62 du 15 novembre 2006)	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum (base 151,67 heures)
216	8,71	1 321,05
218	8,79	1 333,18
219	8,83	1 339,25
220	8,87	1 345,31
223	8,99	1 363,51
224	9,03	1 369,58
226	9,11	1 381,71
228	9,19	1 393,85
230	9,27	1 405,98
234	9,43	1 430,25
239	9,64	1 462,10
245	9,88	1 498,50
256	10,32	1 565,23
267	10,77	1 633,49
281	11,33	1 718,42
311	12,54	1 901,94
318	12,82	1 944,41
351	14,15	2 146,13
363	14,64	2 220,45
375	15,12	2 293,25
423	17,06	2 587,49
435	17,54	2 660,29
544	21,93	3 326,12
629	25,36	3 846,35

## Avenant n° 68 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de la fourrure (FFMF).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération de la chimie, branche habillement, CFE-CGC ; Fédération du textile, cuir, habillement CFTC ; Fédération nationale des travailleurs du textile, habillement, cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement FO.

En vigueur étendu

Salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 67

A compter du 1er septembre 2008, les salaires horaires au 1er septembre 2007 supérieurs aux salaires minima sont augmentés de 3,2 %.

## Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	FFMF.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CTH CGT-FO ; FTCH CFTC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2009, la valeur du point au coefficient 100 est portée à 4,093 €.

Les salaires horaires minimaux de base prévus à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale sont établis selon le barème joint.

En vigueur étendu

### ANNEXE

Barème des salaires minimaux

applicable à compter du 1er septembre 2009

Valeur du point au coefficient 100 : 4,093 €.

Base de 151,67 heures.

COEFFICIENT (avenant n° 62 du 15 novembre 2006)	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
216	8,84	1 340,76
218	8,92	1 352,90
219	8,96	1 358,96
220	9,00	1 365,03
223	9,13	1 384,75
224	9,17	1 390,81
226	9,25	1 402,95
228	9,33	1 415,08
230	9,41	1 427,21
234	9,58	1 453,00
239	9,78	1 483,33
245	10,03	1 521,25
256	10,48	1 589,50
267	10,93	1 657,75
281	11,50	1 744,20
311	12,73	1 930,76
318	13,02	1 974,74
351	14,37	2 179,50
363	14,86	2 253,82
375	15,35	2 328,13
423	17,31	2 625,41
435	17,80	2 699,73
544	22,27	3 377,69
629	25,74	3 903,99

## Avenant n° 70 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	FFMF.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CTH CGT-FO ; FTCH CFTC ; THC CGT ; FCBH CFE-CGE.

En vigueur étendu

### Avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	FFMF.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; THC CGT ; FCBH CFE-CGC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 72 du 10 mars 2011 relatif aux salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 71

Signataires	
Organisations patronales	FFMF.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; THC CGT ; FCBH CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les salaires horaires au 1er janvier 2011 supérieurs aux salaires minimaux sont augmentés de 2,10 % par rapport aux salaires pratiqués au 1er septembre 2009.

### Avenant « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FFMF,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNP FO ; La FCMTE CFTC ; La FCBH CFE-CGC ; La FTHC CGT,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant « Salaires » n° 74 du 20 mars 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FFMF,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNP FO ; La FCMTE CFTC ; La FCBH CFE-CGC ; La FTHC CGT,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,

Signataires	
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPP) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

##### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

###### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

###### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

###### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2. Sections paritaires professionnelles

##### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collègue « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collègue « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

##### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritaires. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.



## Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

##### Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.  
207 : Industrie des cuirs et peaux.  
240 : Greffes des tribunaux de commerce.  
303 : Couture Région parisienne.  
454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.  
614 : Sérigraphie.  
673 : Fourrure industries.  
733 : Chaussure - Commerce de détail.  
759 : Pompes funèbres et services funéraires.  
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.  
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.  
953 : Charcuterie de détail.  
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.  
992 : Boucherie.  
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.  
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.  
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.  
1147 : Cabinets médicaux.  
1182 : Ports de plaisance.  
1267 : Pâtisserie.  
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.  
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.  
1408 : Combustibles (négoce et distribution).  
1412 : Froid et connexes.  
1431 : Optique lunetterie de détail.  
1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1561 : Cordonnerie.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1631 : Hôtellerie de plein air.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1909 : Organismes de tourisme.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2002 : Blanchisserie interrégionale.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.

2596 : Coiffure.

2691 : Enseignement privé indépendant.

2697 : Chasse.

2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.

2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.

3013 : Librairie.

3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.

3127 : Entreprises privées de services à la personne.

U2P nationale et territoriales.

Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.

CPME nationale et territoriales.

Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.

Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

##### **6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles**

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

#### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

#### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

#### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

##### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

#### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur

politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### IV. - Dispositions diverses

#### Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 20 octobre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la fourrure (n° 673)**

Paru au JORF du 2011-10-27

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la fourrure du 29 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 40 du 29 octobre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 71 du 10 mars 2011, relatif aux salaires minima (barème annexé), à la convention collective susvisée, sous réserve 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 ;

- l'avenant n° 72 du 10 mars 2011 relatif aux salaires supérieurs aux minima.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions 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 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 des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



**Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels**

**Date du texte : 2018-07-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
BEP	Brevet d'études professionnelles
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
GMR	Garantie mensuelle de rémunération
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TOM	Territoires d'outre-mer
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail (Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972)	Article 6	6
	Accident du travail (Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972)	Article 6	6
	Maladie - Accident - Maternité - Remplacement (Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972)	Article 6	9
	Maladie ou accident du travail (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 19	3
	Maladie, accident, maternité (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 10	11
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident autres que ceux prévus à l'article 6 ci-dessus (Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972)	Article 7	6
	Maladie - Accident - Maternité - Remplacement (Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972)	Article 6	9
	Maladie ou accident du travail (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 19	3
	Maladie, accident, maternité (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 10	11
	Remplacement en cas de maladie (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 11	12
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 2	1
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 22	3
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 23	4
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972)	Article 8 (1)	7
	Indemnité de licenciement (Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972)	Article 9 (1)	9
	Indemnité de licenciement (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 13 (1)	12
Maternité, Adoption	Femmes en état de grossesse (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 26	4
	Maladie - Accident - Maternité - Remplacement (Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972)	Article 6	9
	Maladie, accident, maternité (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 10	11
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 16	3
	Période d'essai (Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972)	Article 2	6
	Période d'essai (Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972)	Article 3	8
	Période d'essai (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 3	10
	Promotion (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 6	11
	Promotion - Modification au contrat (Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972)	Article 5	8
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972)	Article 17 (1)	3
	Préavis (Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972)	Article 3	6
	Préavis ou délai-congé (Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972)	Article 8	9
	Préavis ou délai-congé (Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973)	Article 8	11
Salaires	Annexe (Avenant n° 65 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007)		19
	Annexe (Avenant n° 67 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008)		20
	Annexe (Avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point)		22
	Annexe « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012		22
	Avenant n° 59 du 24 décembre 2004 relatif aux salaires (Avenant n° 59 du 24 décembre 2004 relatif aux salaires)		17
	Avenant n° 61 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires (Avenant n° 61 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires)		17
	Avenant n° 64 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 64 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires)		19
	Avenant n° 65 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007 (Avenant n° 65 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007)		19
	Avenant n° 66 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (Avenant n° 66 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007)		20
	Avenant n° 67 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008 (Avenant n° 67 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008)		20
	Avenant n° 68 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008 (Avenant n° 68 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008)		21
	Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux)		21
	Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux)		21
	Avenant n° 70 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009 (Avenant n° 70 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009)		21
	Avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point (Avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point)		22
	Avenant « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012 (Avenant « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012)		22
	Avenant « Salaires » n° 74 du 20 mars 2012 (Avenant « Salaires » n° 74 du 20 mars 2012)		22
	Salaires (Avenant n° 63 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires)		18
	Salaires Région Ile-de-France (1) (Avenant n° 57 du 15 décembre 2003 relatif aux salaires région Ile-de-France)		17





## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1972-06-29	Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972	5
	Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972	1
1972-12-11	Annexe II Personnel 'Employés' Accord du 11 décembre 1972	8
1973-03-12	Annexe III Personnel cadres et assimilés Accord du 12 mars 1973	10
2003-12-15	Avenant n° 57 du 15 décembre 2003 relatif aux salaires région Ile-de-France	17
2004-12-24	Avenant n° 59 du 24 décembre 2004 relatif aux salaires	17
2005-12-19	Avenant n° 61 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires	17
2006-11-15	Avenant n° 62 du 15 novembre 2006 relatif à la classification des emplois	13
	Avenant n° 63 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires	18
	Avenant n° 64 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires	19
2007-11-30	Avenant du 30 novembre 2007 relatif au barème de classification du personnel cadres et assimilés	16
	Avenant n° 65 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007	19
	Avenant n° 66 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007	20
2008-07-11	Avenant n° 67 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008	20
	Avenant n° 68 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008	20
2009-07-27	Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux	21
	Avenant n° 70 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009	21
2011-03-10	Avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point	22
	Avenant n° 72 du 10 mars 2011 relatif aux salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 71	22
2011-10-27	Arrêté du 20 octobre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la fourrure (n° 673)	JO-1
2012-03-20	Avenant « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012	22
	Avenant « Salaires » n° 74 du 20 mars 2012	22
2018-07-27	Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels	NV-1
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	22



## **Index alphabétique**



## A

Absence 3  
Accident - Maternite - Remplacement 8  
Accident du travail 6  
Accident, maternite 11  
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 22  
Administration et fonctionnement 30  
Annexe 19, 20, 22  
Annexe I Champ d'application 27  
Annexe I personnel Ouvriers 5  
Annexe I personnel Ouvriers Convention collective nationale du 29 juin 1972 5  
Annexe II Personnel 'Employes' 8  
Annexe II Personnel 'Employes' Accord du 11 decembre 1972 8  
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 28  
Annexe III Personnel cadres et assimiles 10  
Annexe III Personnel cadres et assimiles Accord du 12 mars 1973 10  
Annexes 27  
Apprentissage 4  
Arrete du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels NV-1  
Assistance syndicale eventuelle 2  
Avantages acquis 1  
Avenant du 30 novembre 2007 relatif au bareme de classification du personnel cadres et assimiles 16  
Avenant n° 57 du 15 decembre 2003 relatif aux salaires region Ile-de-France 17  
Avenant n° 59 du 24 decembre 2004 relatif aux salaires 17  
Avenant n° 61 du 19 decembre 2005 relatif aux salaires 17  
Avenant n° 62 du 15 novembre 2006 relatif a la classification des emplois 14  
Avenant n° 63 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires 18  
Avenant n° 64 du 15 novembre 2006 relatif aux salaires 19  
Avenant n° 65 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007 19  
Avenant n° 66 du 30 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 20  
Avenant n° 67 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008 20  
Avenant n° 68 du 11 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008 21  
Avenant n° 69 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux 21  
Avenant n° 70 du 27 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009 21  
Avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et a la valeur du point 22  
Avenant n° 72 du 10 mars 2011 relatif aux salaires superieurs aux minima fixes par l'avenant n° 71 22  
Avenant « Salaires » n° 73 du 20 mars 2012 22  
Avenant « Salaires » n° 74 du 20 mars 2012 22

## B

Bareme de classification des ouvriers et ouvrieres de la fourrure 14  
Bareme de classification du personnel cadres et assimiles 16  
Bareme de classification du personnel Cadres et assimiles de la fourrure et de la pelleterie (1) 16  
Bareme de classification du personnel Employes de la fourrure et de la pelleterie 15  
Beneficiaires 8, 10  
Bulletin de paie 4  
But de la convention 1

## C

Champ d'application 1  
Changement de residence 13  
Classification des emplois 6, 14  
Comite d'entreprise 2  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 30  
Conciliation 5  
Conges exceptionnels pour evenements de famille 4  
Conges payes 3  
Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972 1  
Convention collective nationale du 29 juin 1972 1

## D

Date d'application 5, 10, 13  
Delegue du personnel 2  
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 8  
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 1, 8, 10  
Depart en retraite 6, 10, 13  
Depart volontaire 10, 12  
Deplacements 13  
Depot 5  
Dispositions diverses 34  
Duree - Revision - Denonciation 8  
Duree du travail 3, 10, 11  
Duree. - Revision. - Denonciation 1, 8, 10

## E

Election et fonctions des delegues au comite d'entreprise 2  
Election et fonctions des delegues au comite d'entreprise. 2  
Embauchage 3  
Engagement definitif 10  
Engagement definitif - Notification individuelle 8

Engagement definitif. - Notification individuelle 8  
Exercice de la fonction de delegue 2  
Exercice du droit syndical 1  
Expose des motifs 14  
Extension 5

## F

Femmes en etat de grossesse 4

## G

Garantie annuelle d'emploi et de remuneration 7  
Garanties d'appointements minima en fonction de l'anciennete 9

## H

Heures supplementaires 7  
Hygiene et securite 4

## I

I. - Regles de constitution 28  
II. - Administration et fonctionnement 30  
III. - Organisation financiere 34  
Indemnisation en cas de maladie ou d'accident autres que ceux prevus a l'article 6 ci-dessus 6  
Indemnite de licenciement 7, 9, 12  
IV. - Dispositions diverses 34

## J

Jours ferries 3, 6

## L

Libertes syndicales 1

## M

Maladie - Accident - Maternite - Remplacement 8  
Maladie ou accident du travail 3  
Maladie, accident, maternite 11  
Maladie. - Accident. - Maternite. - Remplacement 9  
Maternite - Remplacement (Accident - Maternite - Remplacement) 8  
Maternite. - Remplacement (Accident. - Maternite. - Remplacement) 8  
Militaires 4  
Modalite de la paie 5  
Modalites d'application de la remuneration mensuelle 8  
Modification au contrat 8, 11

## N

Notification individuelle 11  
Notification individuelle (Engagement definitif - Notification individuelle) 8  
Notification individuelle (Engagement definitif. - Notification individuelle) 8

## O

OPCO des entreprises de proximite 22  
Organisation des elections 2  
Organisation financiere 34

## P

Periode d'essai 3, 6, 8, 10  
Perte de temps accidentelle 7  
Preavis 3, 6  
Preavis ou delai-conge 9, 11  
Promotion 11  
Promotion - Modification au contrat 8  
Promotion. - Modification au contrat 8

## R

Rapatriement ou demenagement 13  
Refectoire 4  
Regles de constitution 28  
Remplacement (Accident - Maternite - Remplacement) 8  
Remplacement (Accident. - Maternite. - Remplacement) 8  
Remplacement en cas de maladie 12  
Remplacement provisoire 12  
Remuneration 13  
Remuneration mensuelle 8  
Retraite complementaire 5  
Retraite des cadres et retraite complementaire du regime UNIRS 13  
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 8  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 1, 8, 10



## **S**

Salaires 4, 17-22  
Salaires minimaux 21  
Salaires minimaux et valeur du point 22  
Salaires Region Ile-de-France 17  
Salaires Region Ile-de-France (1) 17  
Salaires superieurs aux minima 22  
Scrutin 2

## **T**

Texte de base 1, 22  
Travail des femmes et des jeunes 4  
Travaux multiples 7

## **V**

Vote 2



