

Convention collective

GANTERIE DE PEAU



N° de brochure : 3139

N° IDCC : 354

Date de dernière mise à jour : 2016-03-23

Sommaire

Clauses communes	1
Champ d'application	1
Personnel extérieur à la profession	1
Durée, révision, dénonciation	1
Droit syndical	1
Liberté syndicale	1
Autorisation d'absence	1
Panneaux d'affichage	1
Permanents syndicaux	1
Commissions paritaires	1
Délégués du personnel et comités d'entreprise	2
Salaires et qualifications	2
Catégories professionnelles	2
Salaires minima	2
Mutations temporaires	2
Salaires des jeunes salariés	2
Embauchage - Licenciement - rupture de contrat	2
Conditions d'embauchage	2
Période d'essai	3
Délai-congé	3
Départ à la retraite	3
Signification du licenciement	3
Suspension du contrat de travail	3
Congés payés	3
Jours fériés	4
Congés exceptionnels pour événements de famille	4
Prime de fin d'année	4
Apprentissage	4
Hygiène et sécurité	4
Visite médicale des femmes enceintes	5
Paie	5
Arrêt de travail	5
Interprétation de la convention	5
Conciliation	5
Retraite complémentaire	5
Evolution	5
Dépôt de la convention	5
Date d'application	6
Extension	6
Textes Attachés	6
ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	6
RETRAITE COMPLEMENTAIRE	6
ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	6
CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'OUVRIERS.	6
ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	7
Salaires.	7
ANNEXE IV Avenant n° 2 du 18 octobre 1968	8
TEMPS D'EXECUTION DES TRAVAUX AUX PIECES A DOMICILE.	8
ANNEXE V CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	9
APPRENTISSAGE.	9
ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	9
ETAM	9
Bénéficiaires	9
Engagements	9
Période d'essai	9
Remplacements	10
Maladies et accidents	10
Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident	10
Maternité	10
Congés payés	10
Durée du travail	10
Préavis	10
Indemnité de congédiement	11
Indemnité de départ en retraite	11
Commissions paritaires	11
Classifications et appointements	11
ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	12
CADRES	12
Définition des cadres	12
Avantages acquis	12
Contrat de travail	13
Période d'essai	13
Remplacements - Mutations	13
Maladies - Accidents	13
Remplacement en cas de maladie ou d'accident	13
Congés payés	13
Périodes militaires	14
Durée du travail	14
Secret professionnel	14

Inventions	14
Préavis	14
Indemnité de congédiement	14
Retraite	14
Commission paritaire	15
Classifications	15
ANNEXE VIII Accord du 20 octobre 1970	15
CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE LOCALE.	15
ANNEXE N° IX CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	15
INDEMNISATION DE LA MALADIE.	15
Avenant n° 1 du 30 janvier 1979 relatif aux techniques de coupe	16
Accord du 25 juin 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité	16
Information aux bénéficiaires potentiels.	16
Délais de présentation et conditions d'acceptation des demandes.	16
Maintien d'avantages de retraite et de prévoyance.	16
Conditions particulières.	16
Conditions de révision de l'accord.	17
Application.	17
Accord du 25 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun hors aménagement ou modulation du temps de travail	17
Accord du 25 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail	17
Objet.	18
Mise en oeuvre de la modulation.	18
Période de décompte de l'horaire.	18
Programmation des horaires.	18
Les changements d'horaires.	18
Amplitude de l'horaire hebdomadaire.	18
Statut des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures.	18
Contreparties.	18
Régularisation de la rémunération mensuelle.	19
Régularisation en fin de période de modulation.	19
Chômage partiel.	19
Encadrement.	19
Accords d'entreprise.	19
Adhésion à l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) Accord du 4 mars 1997 ...	19
Champ d'application.	19
Adhésion à l'accord portant création du FORTHAC.	20
Affectation.	20
Accord du 18 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail	20
1. Préambule	20
2. Ampleur et calendrier de la réduction du temps de travail	20
3. Champ d'application de la réduction du temps de travail	20
4. Modalités de la réduction du temps de travail	20
5. Personnel d'encadrement	21
6. Le cas des salaires à temps partiel	21
7. Les embauches compensatrices (accord offensif) ou les préservations d'emplois (accord défensif)	21
8. Heures supplémentaires	21
9. Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos	21
10. Incidence sur les salaires	21
11. Suivi de l'accord	21
12. Durée d'application de la convention	21
ANNEXE I : Rémunération mensuelle.	22
Avenant n° 1 du 14 octobre 2005 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail	22
Avenant du 4 novembre 2005 relatif à la définition des nouvelles classifications	22
Accord du 29 novembre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA	22
Accord du 29 novembre 2012 relatif au forfait en jours	23
Textes Salaires	24
Avenant du 27 février 2007 relatif aux salaires	24
Accord du 5 juillet 2007 aux salaires au 1er juillet 2007	25
Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	26
Accord du 22 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	27
Accord du 29 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013	27
Avenant du 4 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	28
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.

Clauses communes

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention s'applique à l'ensemble du territoire français et règle les rapports entre les employeurs et tous les salariés des industries visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 513-01, industries dont l'activité principale consiste en la fabrication des gants de peaux, ou partie peau, à l'exclusion des gants de protection.

Des annexes fixent les conditions particulières applicables aux ouvriers, aux apprentis, aux employés, aux agents de maîtrise et aux cadres.

Un avenant règle les dispositions particulières aux travailleurs à domicile.

Personnel extérieur à la profession

Article 2

En vigueur étendu

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

Durée, révision, dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent contrat est conclu pour une durée de un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction par nouvelles périodes de un an, sauf dénonciation d'une des parties signataires avec un délai de préavis de deux mois avant l'expiration de la période courante. Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée ci-dessus.

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Droit syndical

Liberté syndicale

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer, ou non, à un syndicat de son choix. Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

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

Autorisation d'absence

Article 7

En vigueur étendu

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

Panneaux d'affichage

Article 8

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise aux convocations, communications ou brèves informations syndicales ou d'ordre strictement professionnel.

Avant l'affichage, dépôt sera fait à la direction de ces convocations, communications ou brèves informations.

Permanents syndicaux

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Commissions paritaires

Article 10

En vigueur étendu

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

Ces salariés seront tenus d'informer une semaine à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions et de réduire au minimum, en accord avec lui, les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

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

Toutefois, dans tous les cas où la majorité des intéressés en manifesterait le désir par un vote à scrutin secret, un titulaire et un suppléant pourront être désignés dans les entreprises occupant plus de cinq ouvriers (1).

La direction fera afficher les listes des candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin, la communication des listes ayant été faite suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Conformément à l'ordonnance du 7 janvier 1959, l'employeur ne peut licencier les candidats délégués pendant une période de trois mois à compter de la date de leur acte de candidature. Les délégués sortants sont, de même, couverts par cette protection pendant six mois après cessation de leur mandat.

Conformément à la loi, les délégués pourront se faire assister d'un représentant syndical de leur choix. Lorsque celui-ci fera partie du personnel de l'entreprise, il bénéficiera de la même protection que les délégués en fonctions (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Salaires et qualifications

Catégories professionnelles

Article 12

En vigueur étendu

Les classifications professionnelles et les coefficients hiérarchiques sont rappelés, pour chaque catégorie de personnel, dans les annexes particulières.

Salaires minima

Article 13

En vigueur étendu

Les salaires minima de chaque catégorie de salariés sont déterminés en fonction du salaire minimum national professionnel fixé à l'annexe 'Ouvriers' pour l'ouvrier sans qualification professionnelle coefficient 100, et du coefficient de base hiérarchique de chaque catégorie, échelon ou emploi.

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

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

Article 14 (1)

En vigueur non étendu

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

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

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Mutations temporaires

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

Salaires des jeunes salariés

Article 16

En vigueur étendu

Les salaires des jeunes salariés de moins de dix-huit ans, pour tous les postes réservés aux jeunes, subissent les abattements en pourcentage qui sont ceux fixés par les lois en vigueur antérieurement à la présente signature, à savoir :

- quatorze à quinze ans (1) : 50 % ;
- quinze à seize ans (1) : 40 % ;
- seize à dix-sept ans : 30 % ;
- dix-sept à dix-huit ans : 20 %.

Toutefois, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, ces abattements sont réduits à :

- 35 % entre quinze et seize ans (1) ;
- 25 % entre seize et dix-sept ans ;
- 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

D'autre part, dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de dix-huit ans effectuent, de façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés seront rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel effectuant ces mêmes travaux.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Embauchage - Licenciement - rupture de contrat

Conditions d'embauchage

Article 17

En vigueur étendu

Les conditions d'embauchage sont régies par les dispositions légales en vigueur. Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de la main-d'oeuvre qui s'efforceront d'y satisfaire. Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

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

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

Période d'essai

Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Délai-congé

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 18-10-1968 étendu par arrêté du 14-11-1969 JONC 20-12-1969

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ à la retraite

Article 19-Bis (1)

En vigueur étendu

Pour le personnel en atelier, nous sommes régis par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

L'indemnité légale de départ en retraite sera égale à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

A partir du 1er janvier 1981, cette disposition sera étendue aux travailleurs à domicile justifiant de plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise mais le droit à cette indemnité de départ ne sera attribué qu'au travailleur qui aura perçu un salaire brut effectif (indemnités de maladie exclus) équivalant à 80 % du salaire de sa catégorie au cours de chacun des quatre derniers trimestres précédant son départ à la retraite.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R-122-1 du code du travail (arrêté du 7 août 1980, art. 1er).

Signification du licenciement

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Suspension du contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

Les absences motivées par un cas de force majeure, telles que les périodes militaires obligatoires, ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture de contrat de travail.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Elles devront être notifiées à l'employeur dans les délais les plus brefs, et, au maximum, dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être informés du caractère provisoire de leur emploi.

Congés payés

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6-7-1977 étendu par arrêté du 18-10-1977 JONC 3-11-1977

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur : articles L. 223-1 à L. 223-17 du code du travail.

Tous les salariés et les travailleurs à domicile totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément d'un jour ouvrable de congé, deux jours après vingt ans, trois jours après trente ans et quatre jours après quarante ans (1).

Ces jours supplémentaires ne peuvent pas être accolés au congé principal mais seront fixés en accord entre l'intéressé et son employeur compte tenu des nécessités de service.

Au cas où l'intéressé ne prendrait pas ces jours, il bénéficierait d'une indemnité correspondante.

En ce qui concerne les ouvriers en atelier travaillant à plein temps, que ces jours soient effectivement pris ou attribués sous forme d'indemnité, le montant de l'indemnité journalière correspondante ne pourra être inférieur au salaire d'une journée de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à domicile et les ouvriers en atelier travaillant à temps partiel, l'indemnité correspondant à chaque journée supplémentaire

de congé sera calculée sur les mêmes bases que le congé principal.

NOTA : (1) Avenant n° 9 du 18 avril 1985 : les congés d'ancienneté qui avaient été suspendus lors de l'introduction de la cinquième semaine de congés payés sont rétablis sur les mêmes bases que celles énoncées dans l'article 22 de la convention collective et ce, à partir du 1er janvier 1985.

Jours fériés

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 4-12-1979 étendu par arrêté du 7 août 1980 JONC 10-10-1980

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel ouvrier aura droit, en outre du paiement de la journée du 1er mai, à l'indemnisation de tous les jours fériés légaux, lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise. Il est précisé que ces jours fériés sont accordés à tout le personnel travaillant à l'heure ou aux pièces, en atelier ou à domicile, en ville ou à la campagne.

Il est précisé que ces jours fériés sont accordés à tout le personnel travaillant à l'heure ou aux pièces, en atelier ou à domicile (ville ou campagne).

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

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

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

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf les cas de force majeure tels qu'ils sont définis au dernier alinéa.

Lorsque la direction aura recours à la récupération dudit jour férié, les ouvriers absents lors de la récupération perdront le bénéfice de l'indemnisation du premier jour férié suivant cette récupération et entrant dans le cadre du présent article.

La présente disposition ne sera toutefois applicable que si la récupération a été annoncée quatre jours avant le jour férié et si elle a eu effectivement lieu dans les deux mois du chômage du jour férié.

Elle ne sera pas non plus appliquée lorsque l'absence de l'ouvrier a été autorisée, lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident de travail et lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Pour le personnel ouvrier rémunéré aux pièces, l'indemnisation sera calculée sur la base de un douzième de la quatorzaine, ou, le cas échéant, de un vingt-quatrième des deux quatorzaines précédant les jours fériés.

A dater du 1er janvier 1980, pour le personnel ouvrier rémunéré aux pièces et travaillant soit en atelier, soit à domicile, l'indemnisation d'un jour férié sera calculée sur la base des 8/174 du mois précédent.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6-7-1977 étendu par arrêté du 18-10-1977 JONC 3-11-1977

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

-' Mariage du salarié : trois jours ;

-' Mariage d'un enfant : un jour ;

-' Décès du conjoint : trois jours ;

-' Décès d'un enfant : trois jours ;

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

-' Décès d'un grand-parent : un jour ;

-' Période de sélection : trois jours.

' Ces jours de congé seront payés dans les conditions prévues à l'article précédent.

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

Prime de fin d'année

Article 24-Bis

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Apprentissage

Article 25

En vigueur étendu

Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur, dans les conditions déterminées par le livre 1er, titre 1er, du code du travail.

Les modalités d'application des clauses ci-dessus sont déterminées par annexe à la présente convention.

Hygiène et sécurité

Article 26

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment celles contenues dans les textes suivants : décret du 10 juillet 1913, décret du 1er août 1947, décret du 27 novembre 1952 et décret du 4 août 1955.

Cette documentation est mise à la disposition des délégués. Elle existe à l'institut national de sécurité, 9, avenue Montaigne, Paris (8e).

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

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

Des effets de protection seront fournis par l'employeur.

Dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel (1).

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

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

(1) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions du décret du 10 juillet 1913, modifié par le décret n° 61-235 du 6 mars 1961 (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Visite médicale des femmes enceintes

Article 26-Bis

En vigueur étendu

Pour permettre aux femmes enceintes travaillant en atelier de satisfaire aux obligations médicales imposées par leur état, les intéressées bénéficieront au cours de leur grossesse de quatre absences de deux heures. Ces huit heures ainsi perdues seront payées en heures normales sur présentation d'un certificat médical mais seront prises en accord avec la direction en fonction de la nécessité du travail.

Paie

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6-7-1977 étendu par arrêté du 18-10-1977 JONC 3-11-1977

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : (1) Concernant cet avenant n° 5, les dispositions des articles 22, 23 et 24 repris ci-dessus sont applicables à partir du 1er septembre 1977 et les dispositions de l'article 27 ci-dessus sont applicables à partir du 1er janvier 1978.

Arrêt de travail

Article 28

En vigueur étendu

Tout temps passé à l'atelier par les travailleurs doit donner lieu à rémunération. En cas de perte de temps due à une cause intérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution des travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps passé à l'atelier sera payé à l'ouvrier au taux du salaire horaire minimum garanti de sa catégorie.

Interprétation de la convention

Article 29

En vigueur étendu

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou de plusieurs articles de la présente convention, le différend sera obligatoirement porté devant une commission paritaire nationale de six membres patrons et ouvriers et de six membres suppléants ayant autant que possible participé à l'élaboration de ladite convention.

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

Conciliation

Article 30

En vigueur étendu

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

Article 31

En vigueur étendu

Les parties s'engagent expressément à régler les différends collectifs par voie de conciliation, en recourant aux procédures suivantes. Quand un différend surgira, la direction et la délégation ouvrière s'efforceront de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles porteront le différend devant les syndicats régionaux, patronal et ouvrier, de leur profession, représentés par deux membres de chacune des organisations constituant la commission paritaire.

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

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

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

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

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

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

Retraite complémentaire

Article 32 (1)

En vigueur non étendu

Les salariés de la ganterie de peau sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire.

Un accord national sous forme de convention précisera le régime et la caisse nationale auxquels les centres ou entreprises n'ayant pas encore adhéré à un régime de retraite devront obligatoirement s'affilier.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Evolution

Article 33

En vigueur étendu

Toutes questions non réglées par la présente convention collective, et notamment celles relatives au salaire minimum national professionnel, à la classification des emplois et aux temps d'exécution, seront réglées d'un commun accord dans les délais les plus rapides.

Dépôt de la convention

Article 34

En vigueur étendu

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

Date d'application

Article 35

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet à dater du 1er décembre 1962.

Extension

Article 36

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 j du livre Ier 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.

ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux de France, CGT ; Fédération nationale des cuirs et peaux et parties similaires, CGT-FO ; Fédération nationale des cuirs et peaux et parties similaires, CFTC ; Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres, CFTC ; Fédération nationale des cuirs et peaux, CGC

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 21-3-1991 en vigueur le 1-4-1991 étendu par arrêté du 23-7-1991 JORF 31-7-1991.

Les entreprises de gants comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale signée le 27 novembre 1962, c'est-à-dire celles visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 513-01, demandent l'extension des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 et s'engagent à respecter les stipulations actuelles de cet accord, ainsi que celles de ses annexes et avenants présents et futurs.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 21-3-1991 en vigueur le 1-4-1991 étendu par arrêté du 23-7-1991 JORF 31-7-1991.

Sont concernés par le présent accord :

- les personnels répondant à la définition donnée à l'article 4, premier alinéa, de l'annexe 1 à l'accord du 8 décembre 1961 ;
- les travailleurs à domicile.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 21-3-1991 en vigueur le 1-4-1991 étendu par arrêté du 23-7-1991 JORF 31-7-1991.

Les cotisations affectées à la retraite sont réparties à raison de :

- 60 % à la charge de l'entreprise adhérente ;
- 40 % à la charge du participant.

Il est rappelé que ce taux ne peut être inférieur à 5. % du salaire.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 21-3-1991 en vigueur le 1-4-1991 étendu par arrêté du 23-7-1991 JORF 31-7-1991.

Le présent texte prendra effet à compter du 1er avril 1991.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 21-3-1991 en vigueur le 1-4-1991 étendu par arrêté du 23-7-1991 JORF 31-7-1991.

Pour l'application de ce texte, les entreprises devront s'inscrire à une caisse affiliée à l'ARRCO

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 21-3-1991 en vigueur le 1-4-1991 étendu par arrêté du 23-7-1991 JORF 31-7-1991.

Les dispositions ci-dessus annulent et remplacent les dispositions de l'avenant n° 1 signé le 20 octobre 1970.

ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962

CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'OUVRIERS.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 4-12-1969 étendu par arrêté du 14-5-1970 JONC 31-5-1970.

La classification des emplois par catégorie est fixée comme suit :

Première catégorie (coefficient 100)

Manoeuvres, femmes de ménage et salaires d'embauche.

Deuxième catégorie (coefficient 120)

Tous travaux féminins suivants :

- boutonage ;
- rivetage ;
- noircissage ;
- manutention (dont emploi de magasin) ;

- dresse ;
- baguettage, contrôle ;
- recousage (réparations) ;
- pose coeurs et plaques ;
- frappe ;
- lissage ;
- brossage ;
- raffilage ;
- préparation fantaisies ;
- laçage ;
- décoration ;
- fourrage ;
- rabattage main ;
- fente pouces, fourchettes ;
- coupe, fente doublures ;
- rentrage des bouts ;
- assortiment ;
- accouplage ;
- collage des bords ;
- traçage ;
- marquage ;
- pécarissage ;
- toute couture main, y compris couture main complète des gants ;
- broderie main ;
- hallebarde ;
- bord main ;
- boutonnière main ;
- assemblage en couture main demi-gants et pouces ;
- assemblage gants mi-peau mi-crochet ;
- broderie au métier ;
- garnissage ;
- maquillage ;
- confection des fourchettes ;

Troisième catégorie (coefficient 132)

Tous travaux sur machine à coudre autres que la couture complète des gants, notamment :

- couture des fourchettes en doublures ;
- broderie machine ;
- ourlets ;
- piqûre des bords ;
- montage des bandelettes ;
- piqûre des soufflets aux machines piqué anglais et piqué sellier ;
- ajoutage des demi-gants ;
- couture partielle des gants ;

ainsi que les travaux de coupe et de fente suivants :

- coupe au bloc ;
- coupe et fente fourrure poil animal ;
- fente des gants .

Quatrième catégorie (coefficient 145)

Couture complète à la machine des gants de peau, ou de peau et crochet, et broderie fantaisie à la machine du type Cornely à aiguille.

Cinquième catégorie (coefficient 166)

Coupe traditionnelle complète des gants à la main.

Voir l'avenant du 4 novembre 2005 relatif à la définition des nouvelles classifications.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 4-12-1969 étendu par arrêté du 14-5-1970 JONC 31-5-1970.

Il est entendu que les qualifications ci-dessus indiquées ne pourront être reconnues qu'aux ouvriers et ouvrières ayant un rendement normal dans l'exécution de leur travail et rendant un travail propre et correctement exécuté.

ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962

Salaires.

En vigueur étendu

Voir accords salaires

ANNEXE IV Avenant n° 2 du 18 octobre 1968

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France ;
Organisations de salariés	Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux de France CGT ; Fédération nationale des cuirs et peaux CGC

TEMPS D'EXECUTION DES TRAVAUX AUX PIECES A DOMICILE.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30-1-1979 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 30 août 1979.

Les salaires pour tous les travaux aux pièces à domicile sont déterminés de telle façon que l'ouvrier ou l'ouvrière qui les effectue reçoive, au moins, le salaire horaire de sa catégorie, compte tenu des rendements, c'est-à-dire des quantités minima de paires de gants qu'un ouvrier ou qu'une ouvrière d'habileté moyenne répondant à sa catégorie doit normalement travailler dans un temps donné.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30-1-1979 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 30 août 1979.

Les salaires de l'ouvrier ou de l'ouvrière à domicile s'entendent pour des travaux à faire pris au guichet de l'usine et rendus, terminés, au même guichet de l'usine.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30-1-1979 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 30 août 1979.

Les signataires de la présente annexe, par application de la législation en vigueur, fixent, d'un commun accord, les rendements ci-après, étant entendu qu'ils ne sont valables que dans l'état actuel de la technique et de l'outillage et que toute modification, dans chaque centre du traitement des peaux et des modes de fabrication, devra s'accompagner d'une révision desdits rendements.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30-1-1979 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 30 août 1979.

Les rendements de la coupe et de la couture machine des gants sont fixés ainsi qu'il suit, par journée de huit heures de travail :

- paire
- Coupe chevreau, dames, Saxe 3 BT sans fourchettes : 36 paires
- Coupe agneau, homme droit 2 pouces inclus, ou femmes Saxe 2 pouces, avec fourchettes : 22 paires
- Couture piqué anglais, avec carabins, jusqu'à 6 pouces inclus : 19 paires
- Couture sellier, avec carabins, jusqu'à 6 pouces inclus : 23 paires
- Couture surjet 2 fils, avec potence, jusqu'à 6 pouces inclus :
- Avec retournage : 26 paires
- Sans retournage : 29 paires
- Couture machine demi-gant et crochet P.A. avec carabins : 16 paires

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30-1-1979 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 30 août 1979.

Les temps des travaux de finition sont fixés ainsi qu'il suit, pour une douzaine de gants :

- Nervure machine : 18 minutes ;
 - Bouts sortis et noués : 22 minutes ;
 - Soit : 40 minutes ;
 - Bord rabattu main :
 - Travail courant : 105 minutes ;
 - Travail fin : 120 minutes ;
 - Ourlet de fente surjet 1 p 6 avec retournage (ouverture de la couture) :
 - Roue : 80 minutes ;
 - Couleur : 14 minutes ;
 - Noir et blanc : 12 minutes ;
 - Roue : 120 minutes ;
 - Couleur : 16 minutes ;
 - Noir et blanc : 14 minutes ;
 - Piqûre de fente :
 - Avec bandelettes repliées (avec capous) : 14 minutes ;
 - Sans bandelettes repliées (sans capous) : 9 minutes ;
 - Raffinage de la bandelette : 7 minutes ;
 - Noircissage glacé envers blanc : 45 minutes ;
 - Dresse main chaude avec rouleutage :
 - Homme et femme P.A. doublé : 20 minutes ;
 - Homme et femme P.A. non doublé : 24 minutes ;
 - Homme et femme C.M. Sel. Bros. doublé : 24 minutes ;
 - Homme et femme C.M. Sel. Bros. non doublé : 26 minutes ;
 - Fixage à la main des doublures tricot avec raffilage intérieur et rabattage du bord : 156 minutes ;
- NOTA I. - Les rendements ci-avant pour un gant type sont gradués en fonction de cette base, pour les différentes longueurs, selon les barèmes en usage

dans chaque centre.

NOTA II. - Le rendement de 36 paires, en huit heures, pour la coupe des gants Saxe 3 BT, en chevreau, pour dames, telle qu'exécutée à Grenoble, s'entend sans fourchettes, gants et pouces assortis sans ridelle et sans mise en sizain, la coupe étant faite dans des peaux dolées, à mettre à l'humide, classées suivant le nombre et la longueur des gants à couper dans chaque peau, placements pointés.

NOTA III. - Le rendement de vingt-deux paires en huit heures, pour la coupe de gants pour homme droit 2 pouces inclus ou femme Saxe 2 pouces, en agneau, s'entend avec les fourchettes, les conditions d'exécution étant les suivantes :

- l'ouvrier coupeur prend au guichet de l'usine un certain nombre de peaux en même temps que lui est indiquée la quantité globale de paires de gants qu'il doit en retirer. Les tailles de ces gants sont précisées. L'ouvrier apprécie lui-même le nombre de gants qu'il pourra retirer dans chaque peau ainsi que la taille de ces gants. Il effectue lui-même la mise à l'humide, il poudre la peau si besoin est. Il coupe les gants selon la méthode traditionnelle : dépeçage, ridelage, étavillonnage, rognage. Il dépèce et coupe également les fourchettes et, s'il y a lieu, les bandelettes. Il rend au guichet de l'usine les gants assemblés par paires, empilés par tailles, marqués du numéro de la taille et de la référence de l'ouvrier. Les pouces sont placés sur la paire de gants correspondante, l'assortiment des nuances des pouces aux gants ayant été effectué préalablement par l'ouvrier. Il remet les fourchettes collées par deux rangées en piles et emballées.

NOTA IV. - Si, dans un centre, la coupe des gants en chevreau est exécutée dans les mêmes conditions que la coupe des gants en agneau telle qu'elle est définie au chapitre ci-dessus (nota III), elle sera payée sur les mêmes bases que celles actuellement en vigueur dans ce centre.

Avant toute modification dans les modes de travail actuellement en vigueur, les deux parties se rencontreront en vue d'un nouvel accord.

NOTA V. - La coupe des gants en gros cuirs ou dans des cuirs de tannage spécial fera l'objet de tarifs particuliers à établir en accord avec les délégués ouvriers de l'entreprise concernés.

NOTA VI. - Les rendements fixés ci-avant pour la couture machine des gants s'entendent pour gants jusqu'à 6 pouces inclus et pour un travail tel qu'il est défini ci-après :

- l'ouvrière couturière prend au guichet de l'usine les gants à coudre, raffilés après fente, accompagnés de leurs pouces et de leurs fourchettes. Elles effectuent la couture complète de ces gants (fourchetage, éventuellement raffilage intérieur, montage du pouce, fermage). Le fil ou la soie nécessaires sont fournis par le fabricant. L'ouvrière baguette les gants cousus et contrôle la bonne exécution de la couture. Elle rend au guichet de l'usine les gants emballés et rangés en bon ordre.

NOTA VII. - Dans tous les cas où les gants à coudre ne sont pas pris et rendus cousus au guichet de l'usine ni baguettés par l'ouvrière, ce dernier travail étant fait par d'autres personnes dans l'usine, les rendements spécifiés ci-avant sont augmentés de 10 % pour tenir compte de l'ensemble des frais représentés par la distribution du travail, la collecte des gants après couture et leur baguettage en usine.

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 30-1-1979 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 30 août 1979.

Frais professionnels

Pour tous les travaux à domicile, coupe comprise, il sera alloué, sur le montant brut du salaire, 5 % pour frais professionnels.

Pour les couturières machine, lorsqu'elles sont propriétaires de leur machine, le 5 % pour frais professionnels est remplacé par un 10 %.

ANNEXE V CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962

APPRENTISSAGE.

En vigueur étendu

Article unique

La formation des apprentis devra faire l'objet dans les divers centres d'une organisation spéciale pour :

- les coupeurs ;
- les couturières piqué anglais ;
- les couturières brosseur ;
- les couturières sellier.

Cette organisation devra répondre aux prescriptions du livre 1er, titre 1er, du code du travail.

L'apprentissage s'effectuera à temps complet sous la direction de maîtres qualifiés, dans les locaux spécialement affectés à cet usage, et sera sanctionné par un examen de sortie ou par le CAP.

Selon les possibilités des centres, l'apprentissage pourra s'accomplir soit en atelier, soit dans les centres d'apprentissage.

Quelle que soit la forme donnée à l'apprentissage, celui-ci devra s'accomplir selon une méthode progressive s'attachant à donner une excellente qualification professionnelle.

Annexe étendue dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions du titre IV du code de l'artisanat, des règlements et des textes pris pour son application (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962

ETAM

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens, employés dans les entreprises de ganterie de peau, telles qu'elles sont définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la ganterie de peau signée le 27 novembre 1962.

Engagements

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Maladies et accidents

Article 5

En vigueur étendu

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

Toutefois, dans le cas où la maladie ou les conséquences de l'accident se prolongeraient plus d'un mois, l'employeur pourra notifier la date limite de reprise par lettre recommandée. Si l'intéressé ne peut reprendre son travail, il pourra être licencié.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels licenciements qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Le collaborateur ainsi licencié bénéficiera :

- des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 6 de la présente annexe ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;
- du montant de l'indemnité de préavis.

Dans le cas où le collaborateur licencié a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article 11 de la présente annexe.

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

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

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

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

Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident

Article 6

En vigueur étendu

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les collaborateurs percevront leurs appointements mensuels pendant un mois.

Le collaborateur aura droit, par période de cinq années de présence, à un demi-mois supplémentaire d'appointements. Les appointements mensuels seront calculés sur le traitement du dernier mois avant la maladie.

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

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

Ces dispositions ne sont applicables ni en cas d'accident du travail ni en cas de maladie professionnelle.

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

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir du troisième enfant ;
- de tout régime de prévoyance, *mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur (1) ;*
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Maternité

Article 7

En vigueur étendu

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

Congés payés

Article 8

En vigueur étendu

Après dix ans d'ancienneté, les agents de maîtrise et employés bénéficient, en plus de la durée des congés résultant de l'application de la présente convention, de trois jours supplémentaires qui pourront être pris en dehors de la période de congé de l'établissement.

Durée du travail

Article 9

En vigueur étendu

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

Préavis

Article 10
En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de congédiement

Article 11
En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de départ en retraite

Article 12 (1)
En vigueur étendu

La retraite à soixante-cinq ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 11 de la présente annexe n'est pas exigible.

Tout collaborateur qui prendra sa retraite ou qui sera mis à la retraite par son employeur bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

- après cinq ans d'ancienneté : un mois ;
- après dix ans d'ancienneté : deux mois ;
- après quinze ans d'ancienneté : trois mois ;
- après vingt ans d'ancienneté : quatre mois.

(1) Article étendu dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Commissions paritaires

Article 13
En vigueur étendu

En cas de litige entre employeur et agent de maîtrise ou employé pour l'application de la présente annexe, le différend sera soumis à la procédure de l'article 31 de la convention collective.

La commission paritaire siégeant à cet effet sera augmentée d'un membre patronal et d'un représentant de la C.G.C. lorsque le litige concernera un agent de maîtrise. Néanmoins, les conflits individuels peuvent être portés devant les tribunaux.

Classifications et appointements

Article 14
En vigueur étendu

Les agents de maîtrise, techniciens et employés, sont classés dans les emplois définis dans le tableau ci-après, compte tenu de leurs fonctions et de la qualification professionnelle qu'ils ont appelés à mettre en oeuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients définis dans ledit tableau.

I. - EMPLOYÉS

Veilleurs de nuit (avec rondes) : travailleurs qui, tout en assurant la nuit la garde des locaux, doivent effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes, suivant un itinéraire prévu, et qui doivent faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité : coefficient 120

Personnel de nettoyage exécutant de gros travaux, tels que lessivage lavage, frottage, cirage : coefficient 120

Garçons de courses, cyclistes : agents effectuant à l'extérieur de courses pour l'établissement et qui sont susceptibles de porter des plis ou échantillons et, occasionnellement, de faire de petites livraisons (une indemnité sera attribuée au cycliste dans le cas où la bicyclette ne serait pas fournie par l'employeur) : coefficient 120

Garçons de bureau, plantons, garçons de magasin : agents qui distribuent le courrier, font attendre les visiteurs, assurent la liaison entre les bureaux, effectuent les courses à l'intérieur des locaux et exceptionnellement à l'extérieur : coefficient 120

Surveillants aux portes : agents chargés de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement : coefficient 120

Téléphonistes, standardistes : employés occupés exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu coefficient 138

Employés administratifs : chargés, dans une petite entreprise d'assurer, selon les directives de l'employeur, l'ensemble des travaux administratifs, avec l'aide éventuelle d'une dactylographe ou sténodactylographe : coefficient 170

Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation : employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, soit les opérations relatives aux approvisionnements, à la douane, aux expéditions, etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité : coefficient 185

Employés qualifiés de service administratif ou contentieux : employés remplissant, exclusivement sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférent : coefficient 185

Dactylographes débutantes : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée : coefficient 123

Dactylographes premier degré : employées ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes deuxième degré : coefficient 128

Dactylographes deuxième degré : employées sur machine à écrire capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant de façon satisfaisante leur travail : coefficient 134

Dactylographes facturières premier degré : employées occupées à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Ne font elles-mêmes ni ne contrôlent les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, relevés ou avoirs : coefficient 134

Dactylographes facturières deuxième degré : employées occupées à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Font ou contrôlent elles-mêmes les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes, etc.) : coefficient 147

Mécanographes simples - Employés ou comptometers ou similaires : employés travaillant sur machines spéciales exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage : coefficient 150

Mécanographes : employés travaillant sur les machines Elliot, Fischer, Burroughs ou similaires, pouvant être chargés de suivre les comptes clients, banques

et fournisseurs ou tous comptes matières en quantité et en valeur : coefficient 160

Sténodactylographes débutantes : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues ci-après pour les sténodactylographes qualifiées, sont capables de travaux simples de sténodactylographie : coefficient 128

Sténodactylographes premier degré : employées ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes deuxième degré : coefficient 138

Sténodactylographes deuxième degré : employées capables de 100 mots/sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante : coefficient 147

Sténodactylographes ou sténotypistes correspondancières : employée répondant à la définition de sténodactylographes ou sténotypistes et chargées couramment de répondre seules à des lettres simples : coefficient 158

Secrétaires sténodactylographes répondant à la définition de la sténodactylographie et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire ; collaborant particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique, rédigeant la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales ; prennent à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elles sont attachées ; peuvent être chargées du classement de certains dossiers : coefficient 185

Secrétaires de direction : collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparant et réunissant les éléments de leur travail : coefficient 185

Employés de comptabilité : agents exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable : coefficient 138

Aides-comptables teneurs de livres (1er échelon) ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent ; tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables : coefficient 150

Aides-comptables teneurs de livres (2e échelon) ayant le brevet professionnel de comptable de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent ; ont des notions comptables élémentaires leur permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stock, etc. : coefficient 170

Mécanographes comptables : employés travaillant sur machines mécanographiques ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres : coefficient 170

Comptables industriels traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication : coefficient 185

Comptables commerciaux traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les assemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie : coefficient 185

Aides-caissiers : agents chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron : coefficient 170

Caissiers-comptables ayant la responsabilité des espèces en caisse, encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bon à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes : coefficient 200

Comptables (2e échelon) : doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capables de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable : coefficient 212

II. - AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée. Ne sont visés ni les voyageurs, représentants et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par la loi du 18 juillet 1937 ni le personnel spécialisé des services sociaux dont les appointements font l'objet de dispositions particulières.

Les catégories types servant de repères pour le classement des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont les suivantes :

Chef d'équipe

Le chef d'équipe est un agent de maîtrise subalterne exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers. Il assure le rendement de son équipe sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

Chef d'équipe et metteur en passe assimilé (1er échelon) : coefficient 170

Chef d'équipe et metteur en passe assimilé ayant un adjoint qualifié (2e échelon) : coefficient 200

Chef d'équipe et metteur en passe assimilé ayant plusieurs adjoints qualifiés (3e échelon) : coefficient 220

Distribution d'ouvrage (1er échelon) : coefficient 155

Distributrice d'ouvrage effectuant la vérification et faisant fonction de chef d'équipe (2e échelon) : coefficient 170

CONTREMAÎTRE

Le contremaître est un agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant.

Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc. :

Echelon unique : coefficient 245

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

ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962

CADRES

Définition des cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente annexe, de désigner sous le vocable ' cadres ' les ingénieurs et cadres répondant aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant à l'article 18 de la présente annexe et, en général, les salariés reconnus tels que l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficient de ladite convention qu'en vertu des articles 4 bis ou 36.

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

La présente annexe ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la convention par l'ingénieur ou cadre dans l'entreprise qui l'emploie. Les clauses de cette annexe remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les ingénieurs ou les cadres.

Contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements - Mutations

Article 5

En vigueur étendu

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

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse arguer de la clause des avantages acquis.

Le remplacement temporaire est normalement limité à six mois.

Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres.

Article 6

En vigueur étendu

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

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

En cas de refus, le délai de préavis prévu à l'article 14, commencera à courir dès la notification de son refus par le cadre. Le refus sera considéré comme acceptation du congédiement proposé à l'option du cadre et réglé comme tel.

Maladies - Accidents

Article 7

En vigueur étendu

Tout cadre absent pour cause de maladie ou d'accident doit en faire aussitôt la déclaration à son employeur en fournissant un certificat médical.

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les appointements seront payés pendant les trois mois, réduits de la valeur des indemnités journalières ' assurances sociales ' et de celle versée au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur.

Au-delà de trois mois :

- Tout cadre bénéficiaire d'un régime complémentaire en sus des assurances sociales ne recevra plus ses appointements ;
- Tout cadre ne bénéficiant pas d'un régime complémentaire percevra, après cinq ans de présence, un mois à demi-tarif, après dix ans de présence, deux mois à demi-tarif, après quinze ans de présence, trois mois à demi-tarif, déduction faite de la moitié des indemnités journalières versées par les assurances sociales (à l'exclusion des majorations pour enfants).

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 8 (1)

En vigueur étendu

L'absence résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas en soi une rupture du contrat de travail.

Toutefois, au cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement suivant les clauses et conditions de la présente annexe. L'employeur s'engage à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de procéder à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

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

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 14 et 15.

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

(1) Article étendu dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 23 du livre 1er du code du travail (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Congés payés

Article 9

En vigueur étendu

La durée des congés payés pour les cadres est fixée à :

- deux jours ouvrables par mois de présence lorsque l'ancienneté est inférieure à un an ;

- quatre semaines après un an d'ancienneté ;
- trois jours ouvrables supplémentaires au-dessus du mois de date à date après cinq ans d'ancienneté ;
- cinq jours ouvrables supplémentaires au-dessus du mois de date à date après dix jours d'ancienneté.

Les congés d'ancienneté au-delà de la quatrième semaine pourront être pris en dehors de la période normale des congés de l'entreprise, en accord avec l'employeur et le cadre.

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

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par un certificat médical ou pour accident ne peuvent entraîner une réduction des congés définis ci-dessus. Par contre, les cures thermales et les absences prolongées pour raison personnelle ou de famille pourront être imputées sur les congés supplémentaires d'ancienneté.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle au respect des situations individuelles actuellement plus favorables.

Périodes militaires

Article 10

En vigueur étendu

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

Ces périodes seront en outre considérées comme temps de présence pour le calcul des congés annuels.

Durée du travail

Article 11

En vigueur étendu

Les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leur service.

La base du forfait et les conditions de ces variations seront fixées dans le cadre de chaque établissement.

Secret professionnel

Article 12

En vigueur étendu

Les cadres sont tenus au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'entreprise qui les emploie ou les a employés. Ils s'engagent à respecter cette obligation de bonne foi et dans toute son étendue.

Inventions

Article 13

En vigueur étendu

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande du brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même un droit de copropriété. Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une redevance, à fixer au moment de la prise du brevet, en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la fabrication à laquelle il s'applique.

CLAUSE TRANSITOIRE

Les dispositions ci-dessus seront applicables au brevet qui aurait été pris dans un délai inférieur à cinq ans du jour de la signature de la présente annexe. A partir de cette date, les parties devront convenir du montant de la redevance dans un délai de quatre mois, la redevance entrant en vigueur dans un délai qui n'excèdera pas deux mois.

Préavis

Article 14 (1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 23 du livre Ier du code du travail (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Indemnité de congédiement

Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Retraite

Article 16 (1)

En vigueur étendu

La retraite à soixante-cinq ans, âge normal actuellement prévu par la convention collective de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de congédiement prévue à l'article ci-dessus n'est pas exigible.

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

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

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

Réciproquement, le cadre désireux de prendre sa retraite, même anticipée ou différée, devra en aviser son employeur six mois à l'avance.

La retraite, à l'initiative de l'employeur à partir de soixante-cinq ans, donnera droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à la moitié de l'indemnité de congédiement calculée au moment où a été atteint l'âge de la retraite :

- un cadre qui demandera sa retraite à partir de soixante-cinq ans, et sans limitation d'âge supérieur, bénéficiera de l'indemnité de mise à la retraite ci-dessus, mais, bien entendu, aucune indemnité de congédiement ne sera exigible.

L'indemnité de mise à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite, répartition prévue par la convention collective du 14 mars 1947.

Commission paritaire

Article 17

En vigueur étendu

En cas de litige sur application de la présente annexe :

S'il s'agit d'un conflit à caractère individuel, les deux parties en saisiront le syndicat patronal de la région qui s'efforcera d'aboutir à une solution équitable.

En cas d'échec, le litige sera soumis à une commission paritaire composée d'un représentant de chacune des parties, choisi par elles, qui jugera en dernier ressort.

Les litiges à caractère collectif portant sur le fait de la qualification des cadres seront portés directement devant une commission paritaire composée de trois représentants patronaux et de trois représentants des cadres désignés par les organisations signataires de la présente annexe.

Au cas où aucun accord ne pourrait s'établir au sein d'une commission paritaire, qu'elle soit de deux ou six membres, ceux-ci nommeraient un tiers arbitre pour les départager.

Dans tous les cas de réclamations à caractère collectif, les parties intéressées s'engagent à respecter un délai de huit jours francs en vue de l'examen en commun desdites réclamations et ceci avant toute mesure de fermeture de l'établissement ou de cessation de travail.

Toute partie ou tout syndicat saisi d'une désignation d'arbitre par la partie adverse devra désigner le sien dans les sept jours (1).

Néanmoins, les conflits individuels peuvent être portés devant les tribunaux.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Classifications

Article 18

En vigueur étendu

Position I. - Cadre unique. Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication, depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive ; le cas échéant, embauche et licencie le personnel, reçoit les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse :

- jusqu'à vingt ouvriers : coefficient 290 ;

- au-delà de vingt ouvriers : coefficient 330.

Position II - Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux, généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à leur chef :

- coefficient unique : 400.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 % à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

ANNEXE VIII Accord du 20 octobre 1970

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France ;
Organisations de salariés	Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux de France CGT ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT (CFTC) ; Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFDT (CFTC) ; Fédération nationale des cuirs et peaux CGC

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE LOCALE.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 31 de la convention collective signée le 27 novembre 1962, une commission paritaire locale s'est constituée dans chaque centre de ganterie.

Article 2

En vigueur étendu

Cette commission est composée d'un membre salarié par l'organisation représentative et d'un nombre égal d'employeurs avec un minimum de représentants de chaque collège désignés par chacune des organisations signataires de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire doit s'assurer que les salaires et les divers avantages prévus à la convention sont bien respectés pour les travaux confiés aux travailleurs à domicile.

Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire se réunira au moins deux fois par an - ou à la demande de l'une des parties - et publiera un procès-verbal qui sera remis à toutes les organisations participantes.

ANNEXE N° IX CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962

INDEMNISATION DE LA MALADIE.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 31-12-1979 étendu par arrêté du 21-10-1980 JONC 30-11-1980

Entre les organisations signataires, il a été convenu ce qui suit (voir réserve figurant dans l'arrêté) :

A compter du 1er janvier 1980, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, les ouvriers de moins de soixante-cinq ans et ayant une ancienneté continue d'un an dans l'entreprise percevront de l'employeur pour

chaque jour indemnisé, mais après un délai de carence de trois jours calendaires suivant l'arrêt de travail, une indemnité complémentaire.

1° Pour les ouvriers en atelier, cette indemnité complémentaire sera égale à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, soit actuellement un soixantième du salaire mensuel précédant la maladie, sous déduction éventuelle de toute somme versée par un régime de prévoyance ou tiers responsable, mais sans que l'ensemble ne puisse dépasser le salaire net que l'ouvrier aurait perçu s'il avait continué à travailler.

2° Pour les ouvriers travaillant à temps partiel en atelier et pour tous les ouvriers à domicile ayant un ou plusieurs employeurs, le droit à l'ouverture de l'indemnité de maladie sera attribué à tout salarié qui aura perçu un salaire brut équivalent à 80 % du S.M.I.C. au cours des quatre trimestres précédant la maladie.

L'indemnité journalière versée par chaque employeur sera calculée sur la base d'un soixante-douzième du salaire de ces quatre trimestres précédents.

Pour une période de douze mois, l'indemnité journalière sera payée pendant un mois et cette durée sera augmentée d'un demi-mois supplémentaire par période de cinq années de présence, sans pouvoir excéder trois mois.

Pour une même absence la durée totale de versement de l'indemnité ne pourra dépasser la durée à laquelle l'ancienneté du salarié lui donnait droit au début de cette période.

Le délai de carence de trois jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou en cas d'hospitalisation supérieure à un jour.

Egalement, en cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté d'un an est ramenée à six mois.

Les cures thermales et le congé de maternité sont exclus du champ d'application du présent accord sur l'indemnisation de la maladie.

La commission paritaire nationale est habilitée à suivre et dresser constat de l'évolution de l'absentéisme et en tirera les conclusions nécessaires au cours de la première réunion paritaire située après le 31 mars 1978.

Avenant n° 1 du 30 janvier 1979 relatif aux techniques de coupe

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des cadres des cuirs et peaux CGC ; Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux CGT.

En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution des techniques de coupe, telles qu'elles sont définies aux nota I à V de l'annexe IV ci-dessus, le rendement pour la coupe agneau homme droit deux pouces inclus ou femmes Saxe deux pouces, avec fourchettes, est porté de vingt-deux à vingt-quatre paires et demie par journée de huit heures de travail. Les autres rendements de coupe évoluent dans le même pourcentage.

Accord du 25 juin 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de la ganterie de France.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT - FO ; CFTC ; CFE - CGC

Préambule

En vigueur étendu

Dans le but de favoriser l'emploi et, en particulier, l'insertion des jeunes dans les entreprises de l'industrie de la ganterie, les parties signataires conviennent par la signature du présent accord d'encourager l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995.

Information aux bénéficiaires potentiels.

Article 1er

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise établira la liste des salariés de l'entreprise susceptibles de bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse. Il notifiera individuellement à chaque salarié concerné les droits qui lui sont ouverts par cet accord.

Délais de présentation et conditions d'acceptation des demandes.

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié volontaire, demandant à bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et remplissant les conditions édictées par son article 2 peut présenter une demande écrite de cessation d'activité à son employeur, au plus tôt trois mois avant la date à laquelle seront remplies les dites conditions.

Dans les entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, lorsqu'un ouvrier ou un employé demande à bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, et remplit les conditions précisées par l'article 2 dudit accord, le chef d'entreprise dispose d'un délai de un mois pour faire connaître son acceptation ou son rejet de la demande. S'il rejette la demande du salarié, il doit préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié pourra renouveler sa demande. Ce délai ne peut excéder quatre mois. Au terme du délai indiqué par la lettre précitée, le chef d'entreprise, dans un délai de un mois à compter de la date de réception de la nouvelle demande, doit accepter celle-ci.

Dans les entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, lorsqu'un salarié des catégories ' Techniciens, Agents de maîtrise ', ou ' Ingénieurs et Cadres ', demande à bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, et remplit les conditions précisées par l'article 2 dudit accord, le chef d'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son rejet de la demande. Il doit, s'il rejette la demande du salarié, préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié pourra renouveler sa demande. Ce délai ne peut excéder cinq mois.

Pour les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres, au terme du délai indiqué dans la lettre précitée, le chef d'entreprise, dans un délai de un mois à compter de la date de réception de la nouvelle demande, doit accepter celle-ci.

Dans l'hypothèse où une procédure de licenciement serait engagée à la date de réception de la nouvelle demande, l'entreprise examinera avec les représentants du personnel soit les formes d'application du présent accord, soit sa suspension temporaire liée aux licenciements en cours.

Maintien d'avantages de retraite et de prévoyance.

Article 3

En vigueur étendu

Comme le prévoit l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et la majorité des personnels concernés pourra décider de maintenir, en faveur des bénéficiaires de l'allocation de remplacement, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les salariés actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes.

Conditions particulières.

Article 4

Le secteur de la maroquinerie étant composé majoritairement de petites entreprises, les dispositions particulières suivantes sont appliquées :

Pour les entreprises de vingt salariés et moins, les clauses et conditions du présent accord s'appliquent ainsi : concernant les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres, si plusieurs demandes naissent simultanément, seul le salarié le plus âgé pourra bénéficier de cet accord dans les délais précités ; le second pourra alors obtenir l'application du présent accord au bout d'une année courante à partir de la date de sa demande.

Conditions de révision de l'accord.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour adapter les présentes dispositions en cas de modification de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, afin de prolonger l'application du présent accord jusqu'au 31 décembre 1997.

Application.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Accord du 25 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun hors aménagement ou modulation du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de la ganterie de France.
Organisations de salariés	CGT - FO ; CFE - CGC

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la limitation du recours aux heures supplémentaires est une nécessité au regard de la situation de l'emploi dans la branche, et soucieuse d'inviter les entreprises à s'organiser afin de ne les utiliser que pour faire face à des surcroûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après :

Article 1er

En vigueur étendu

L'utilisation des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, dans les entreprises et les établissements ne pratiquant pas la modulation programmée des horaires ni l'aménagement-réduction du temps de travail, répond prioritairement aux surcroûts ponctuels d'activité.

Le recours aux heures supplémentaires fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, des délégués du personnel). Les salariés de l'entreprise doivent en être informés au minimum une semaine avant leur accomplissement.

Article 2

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 est fixé conventionnellement à quatre-vingt-dix heures.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le respect d'une moyenne de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives, les entreprises ne pourront qu'à titre exceptionnel, avec avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, recourir, à titre exceptionnel et dans la limite d'une fois par trimestre, à des horaires supérieurs à quarante-six heures.

Article 4

En vigueur étendu

a) Pour toute heure accomplie au cours d'une semaine déterminée de la quarantième heure à la quarante-quatrième heure, les heures supplémentaires accomplies donneront lieu, pour tout ou partie, à l'octroi soit d'un repos compensateur de remplacement de 125 %, soit d'une compensation en rémunération correspondante.

En conformité avec l'article L. 212-5 du code du travail, les heures accomplies au-delà de la quarante-quatrième heure seront obligatoirement compensées par un repos équivalent à :

- 130 % pour la quarante-cinquième et la quarante-sixième heure ;
- 150 % pour la quarante-septième et la quarante-huitième heure.

b) (1) En outre, les heures accomplies au-delà de la quarante-deuxième heure ouvrent droit au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (arrêté du 22 octobre 1996, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

Les repos compensateurs de remplacement fixés ci-dessus sont pris dans les conditions prévues par les articles L. 212-5-1, D. 212-6 à 11 du code du travail. Il est rappelé, en particulier, que le repos compensateur est pris par journée entière réputée de huit heures. Il est rappelé également que les droits cumulés à repos compensateur doivent figurer chaque mois sur le bulletin de paie.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-19 du code du travail, peut déterminer des modalités de compensation pour les heures supplémentaires et/ou de prise de repos compensateurs différentes de celles prévues ci-dessus sans que globalement, pour l'ensemble des salariés concernés, les dispositions de l'accord d'entreprise ou d'établissement soient moins avantageuses que celles prévues au présent accord.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Accord du 25 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de la ganterie de France.
Organisations de salariés	CGT - FO ; CFE - CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que les entreprises sont dans la nécessité de s'adapter à un environnement caractérisé par des fluctuations de plus en plus fortes et de faire face à une concurrence de plus en plus vive ;

Conscientes que le recours à la modulation des horaires est l'un des moyens susceptibles d'aider au renforcement de la compétitivité et donc à la sauvegarde de l'emploi ;

Et soucieuses que cette formule d'organisation du travail favorise l'embauche des jeunes,

les parties signataires conviennent de rendre applicables les dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

Objet.

Article 1er

En vigueur étendu

L'horaire de travail des salariés peut faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, la durée moyenne corresponde à la durée légale de trente-neuf heures ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à trente-neuf heures.

Mise en oeuvre de la modulation.

Article 2

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de cette forme d'aménagement du temps de travail pourra être effective après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence d'institution représentative, elle sera mise en oeuvre après information des salariés concernés.

Cette consultation et cette information doivent être réalisées trois semaines avant l'application effective de la modulation.

Période de décompte de l'horaire.

Article 3

En vigueur étendu

La période doit être déterminée par l'entreprise avant la mise en oeuvre, c'est-à-dire dans le cadre de la négociation ou de la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La durée de la modulation programmée ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois.

Elle est éventuellement renouvelable sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions de l'article 2 ci-dessus et qu'ait été dressé par l'employeur un bilan d'application de la période précédente de modulation programmée. Le bilan d'application est soumis pour avis aux instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Programmation des horaires.

Article 4

En vigueur étendu

La modulation sera établie, selon une programmation indicative, pour une période minimale de quatre semaines consécutives qui doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elle peut être individualisée pour chaque unité de production ou pour chaque service d'une même unité.

Ces programmations indicatives sont portées à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, au moins quinze jours avant le début de la période pour laquelle elles sont arrêtées.

Les changements d'horaires.

Article 5

En vigueur étendu

Les changements par rapport à l'horaire programmé et affiché font l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et sont portés à la connaissance du personnel concerné au moins une semaine à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles la direction devra préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Amplitude de l'horaire hebdomadaire.

Article 6

En vigueur étendu

La limite supérieure de l'amplitude de l'horaire hebdomadaire est fixée à quarante-quatre heures par semaine ; un horaire de quarante-quatre heures ne pourra pas être maintenu pendant plus de quatre semaines consécutives.

Un accord d'entreprise, conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, peut permettre, dans le cadre de la modulation, le dépassement des limites d'amplitude et celui du nombre d'heures supplémentaires prévus ci-dessous (art. 8).

Dans les entreprises dépourvues de section syndicale, le dépassement des amplitudes fixées ci-dessus sera possible par recours au contingent des heures supplémentaires fixé au paragraphe c de l'article 8 ci-dessous. Elles ouvriront obligatoirement droit à l'octroi d'un repos supplémentaire égal à celui prévu au paragraphe b de l'article 8 ci-dessous.

Statut des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures.

Article 7

En vigueur étendu

Dans la mesure où elles sont effectuées dans la limite de la modulation adoptée, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures :

- n'ouvrent pas droit au repos compensateur de l'article L. 212-5-1 du code du travail ;

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires libres.

Contreparties.

Article 8

En vigueur étendu

a) Les heures effectuées au-delà de la durée légale de trente-neuf heures, et dans la limite de l'amplitude normale de quarante-quatre heures, ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration peut être payée ou compensée par un temps de repos équivalent.

b) Les heures éventuellement effectuées au-delà de quarante-quatre heures ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % (et le cas échéant 50 % pour la quarante-huitième heure), soit à des repos compensateurs équivalents auxdites majorations, cette dernière forme étant à privilégier (1).

A ces majorations ou repos compensateurs s'ajoute, pour chaque heure effectuée au-delà de cette limite de quarante-quatre heures, une majoration spécifique déterminée, au niveau de chaque entreprise, qui doit obligatoirement être donnée sous forme de repos.

Cette majoration est au minimum fixée à 10 % de l'heure normale pour chaque heure effectuée au-delà de la limite précitée, sauf pour la quarante-huitième

heure qui bénéficie d'une majoration spécifique portée au minimum à 20 % de l'heure normale.

c) Le contingent d'heures supplémentaires libres est réduit à soixante heures pour les salariés concernés par la modulation pour douze mois consécutifs.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa du II de l'article L. 212-8 et de l'article L. 212-5-1, premier alinéa du code du travail (arrêté du 22 octobre 1996, art. 1er).

Régularisation de la rémunération mensuelle.

Article 9

En vigueur étendu

Pour éviter que la mise en oeuvre de la modulation n'entraîne, pour les salariés, des différences importantes de rémunération d'un mois à l'autre, les entreprises prennent toutes les dispositions en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Pour la mise en oeuvre de ce mode de rémunération régulé et pour la régularisation des comptes individuels, il sera tenu compte des principes suivants :

a) Les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures seront calculées dans le cadre de chaque semaine et seront payées à l'échéance normale de la paie si l'entreprise n'a pas choisi de les compenser par un repos. Dans ce cas, elles feront l'objet d'une comptabilisation en temps et seront ajoutées au compte des heures devant être compensées.

b) Les absences indemnisées sont réglées sur la base de la rémunération régulée.

c) En cas de départ en cours d'année :

- la rémunération est régularisée sur la base du temps réel de travail ;

- le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

d) Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, auxquels les dispositions du présent article sont applicables, leur rémunération mensuelle sera calculée sur la base de l'horaire effectivement pratiqué, sauf si ceux-ci acceptent expressément, après avoir été dûment informés par l'employeur, l'application des dispositions relatives à la régulation de la rémunération mensuelle. Leur acceptation devra être mentionnée dans leur contrat de travail.

Régularisation en fin de période de modulation.

Article 10

En vigueur étendu

a) Régularisation des comptes de compensation individuels :

L'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié et procède à une régularisation de la rémunération sur la base de son temps réel de travail.

b) (1) Vérification de l'horaire moyen collectif effectué :

- l'entreprise procède à une vérification de l'horaire moyen collectif effectué et à un rapprochement avec l'horaire légal correspondant ;

- s'il s'avère, au terme de cette vérification, que l'horaire moyen collectif est supérieur à l'horaire légal, les heures de dépassement sont rémunérées avec les majorations afférentes ;

- si, collectivement, l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée n'est pas atteint en fin de période de modulation, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles prévues pour le recours au chômage partiel.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8-2 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 22 octobre 1996, art. 1er).

Chômage partiel.

Article 11

En vigueur étendu

En cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, là où l'une ou l'autre des deux instances existent, pourra suspendre le cours de la modulation et recourir au chômage partiel.

Encadrement.

Article 12

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord. Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de celles-ci sont déterminées, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec les représentants du personnel concerné.

Accords d'entreprise.

Article 13

En vigueur étendu

Des accords d'entreprise pourront prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, chapitre II, des contreparties différentes de celles prévues à l'article 8 ci-dessus, consistant prioritairement en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Adhésion à l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) Accord du 4 mars 1997

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France.
Organisations de salariés	Fédération textile habillement cuir CGT ; Fédération cuir textile CGT-FO ; Fédération habillement cuir textile CFDT ; Fédération cuirs peaux CGC ; Fédération textile cuir habillement CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, dans la perspective de développer au sein de la branche une politique active en matière de formation se situant, pour sa mise en oeuvre, dans le cadre d'un organisme composé de branches d'activités complémentaires au secteur de la ganterie, conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avis vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention tel que défini à l'article 1er de ladite convention.

Le présent accord s'applique aux entreprises de la métropole.

Adhésion à l'accord portant création du FORTHAC.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires adhèrent à l'accord portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile FORTHAC, en date du 20 décembre 1994, sous réserve de l'accord des organisations signataires dudit accord.

En conséquence, et sous réserve de l'accord précité, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'organisme paritaire collecteur agréé FORTHAC, à compter du 1er janvier 1997, les contributions dont elles sont redevables au titre de :

L'intégralité de la contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence, pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés, affectée au financement du capital temps de formation, s'imputant en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation (1).

Au titre du plan de formation, pour les entreprises employant :

- (2) plus de dix salariés, les sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de financement annuel du plan de formation et les dépenses réalisées avant le 31 décembre de chaque année en exécution dudit plan ;
- moins de dix salariés, l'intégralité de leur contribution légale, mutualisée dès réception, au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation.

Les entreprises visées par le présent accord et employant plus de dix salariés peuvent également verser au FORTHAC le montant intégral ou partiel de leur participation légale à la formation professionnelle continue qui assurera le paiement de leurs dépenses légalement imputables sur justificatifs.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 7 octobre 1997, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-3 du code du travail (arrêté du 7 octobre 1997, art. 1er).

Affectation.

Article 3

En vigueur étendu

Les fonds collectés ne pourront être utilisés par les entreprises que pour la formation de personnel travaillant en métropole et s'interdisent toute délocalisation de celui-ci.

Accord du 18 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France.
Organisations de salariés	Fédération agroalimentaire CFE-CGC ; Fédération HACUITEX CFDT ; Fédération textile habillement cuir CGT.

1. Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé de mettre en place un accord de réduction-aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. Les parties signataires manifestent leur volonté de maintenir et de développer l'emploi au sein de la branche, en assurant une meilleure compétitivité des entreprises. Elles s'engagent à créer les conditions favorables au succès de cet accord, considérant que la réorganisation du travail qui en découle constitue de véritables projets d'entreprises qui devront répondre aux attentes des salariés et avoir des effets positifs sur l'emploi.

Il a donc été convenu ce qui suit :

2. Ampleur et calendrier de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La durée du travail est réduite de 10,26 % par rapport à l'horaire collectif en vigueur à la signature du présent accord. L'horaire de travail qui était de 39 heures par semaine passera donc à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 1999.

3. Champ d'application de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'applique au personnel des ganteries.

4. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 14-10-2005 BOCC 2005-50 étendu par arrêté du 26-10-2006 JORF 7-11-2006.

La réduction du temps de travail prévue au présent accord s'accompagne d'une modulation du temps de travail qui s'organise de la façon suivante : la moyenne annuelle reste de 35 heures par semaine, le nombre maximal d'heures de travail par semaine reste également fixé à 42 heures. Par contre, le nombre de semaines de haute activité est désormais fixé à 12 semaines par an, consécutives ou non (au lieu des 6 semaines consécutives initialement prévues dans l'accord du 18 décembre 1998).

La durée de travail journalière ne pourra dépasser 9 heures 30 minutes (1).

Le choix des jours de récupération sera laissé pour 50 % au libre choix du salarié et pour 50 % au libre choix de l'employeur, en essayant, autant que possible, de privilégier les périodes de congés scolaires (hors vacances d'été).

Les périodes de faible activité seront limitées à 2 semaines maximum dans l'année.

La durée journalière ne pourra dépasser 9 heures 30 minutes.

L'organisation du principe d'annualisation est le suivant :

Un calendrier de présence (planning des heures de travail) est fixé de façon quadrimestrielle et est remis au salarié un mois avant le démarrage du quadrimestre.

Les trois quadrimestres seront les suivants :

- quadrimestre 1 : de janvier à avril ;
- quadrimestre 2 : de mai à août ;
- quadrimestre 3 : de septembre à décembre.

Les plannings seront donc remis au salarié au début des mois de décembre, d'avril et d'août.

Tout changement de planning devra être signalé au salarié avec un délai de prévenance de 8 jours minimum.

Un relevé des compteurs temps se fera trois fois par an à la fin de chaque quadrimestre, soit fin décembre, fin avril et fin août.

Il y aura obligation d'apurer les reliquats temps (positifs ou négatifs) résultant de la mise à zéro des compteurs dans les 3 mois qui suivent la clôture de l'exercice civil, soit au plus tard le 31 mars de l'année suivante. Ces jours non apurés seront pris, au choix du salarié, après accord de la direction, sur présentation de deux dates au choix, 8 jours minimum avant la date choisie (2).

Les rémunérations sont maintenues quel que soit le niveau d'activité (lissage des rémunérations sur la base du salaire mensuel réel de chaque salarié). En cas de reliquat temps négatifs pour le salarié, aucun débit financier ne sera opéré. Il est de toute façon souhaitable d'éviter ce type de situation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail, aux termes desquelles une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures (arrêté du 26 octobre 2006, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 17 février 1999, art. 1er).

5. Personnel d'encadrement

En vigueur étendu

L'accord de réduction du temps de travail s'applique en totalité et sous toutes ses formes aux cadres.

Cependant, compte tenu des missions affectées aux cadres, principalement aux fonctions d'encadrement, et afin que chacun d'entre eux puisse bénéficier des modalités de l'accord, celui-ci recommande la mise en oeuvre de la réduction :

- soit sous forme de jours de repos ;
- soit sous forme d'abondement à un compte d'épargne-temps ;
- soit sous forme d'avantages au moins équivalents.

Ainsi, pour un cadre qui conservera un horaire de 39 heures par semaine, le texte prévoit d'attribuer 15 jours de repos complémentaires par an, et ce, quelles que soient les modalités particulières de durée et de répartition du temps de travail ou des types de forfait mis en place.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail portant application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de l'article 3-1, alinéa 2, de la loi du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 17 février 1999, art. 1er).

6. Le cas des salaires à temps partiel

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la même réduction du temps de travail que les autres salariés.

Les parties signataires ont décidé :

- qu'au cours des trois premiers mois de la mise en application de la RTT, toute demande de retour à temps plein émise par un salarié à temps partiel devra être acceptée ;
- que le passage à temps partiel se fera conformément aux dispositions légales du nouvel horaire légal.

7. Les embauches compensatrices (accord offensif) ou les préservations d'emplois (accord défensif)

En vigueur étendu

Les engagements en matière de création (ou de maintien) d'emplois sont pris en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Conformément à ce texte, les entreprises de la branche s'engagent à une création (ou un maintien) nette d'emplois d'au moins 6 %.

Les entreprises s'engagent à maintenir ces nouveaux effectifs pendant 2 ans à compter de la dernière embauche pour les créations et à compter de la date de signature de la convention avec l'Etat pour les maintiens d'emplois.

8. Heures supplémentaires

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées (art. L. 212-6) est fixé conventionnellement à 90 heures, avec la possibilité de recourir à 30 heures de plus, uniquement dans le cas d'accord d'entreprise.

Les heures indemnisées au titre de jour férié (art. 23) et les congés pour événements de famille (art. 24) ne seront pas considérés comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

9. Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos

En vigueur étendu

Si l'entreprise décide de conserver un horaire de 39 heures par semaine et de mettre en place un compte épargne-temps, elle devra le faire selon les modalités suivantes :

- le nombre de jours de repos sera proportionnel à la réduction de l'horaire. Pour une réduction hebdomadaire de 4 heures, le nombre de jours de repos (congés RTT) sera de 22 jours pour l'année (2) ;
- pour 50 % de ces jours, le choix de la date de prise de congés est laissé au libre choix du salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 susvisée et de l'alinéa 2 de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 susvisé (arrêté du 17 février 1999 art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 3-1 de la loi du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 17 février 1999 art. 1er).

10. Incidence sur les salaires

10 Incidence sur les salaires.

En vigueur étendu

L'impact de la réduction du temps de travail sur les rémunérations de base est totalement compensé. La prime annuelle est fixée à 2 300 F par salarié, dans les mêmes conditions d'octroi qu'antérieurement, et ce à compter de la signature de l'accord. Ce montant est un montant minimum, ce qui n'empêche pas les entreprises qui le pourront de verser un montant supérieur. Les hausses salariales des trois prochaines années seront limitées à 1,8 % par an. Ces hausses salariales s'appliqueront au salaire brut.

11. Suivi de l'accord

11 Suivi de l'accord.

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord ont décidé de mettre en place une commission paritaire spécifique chargée du suivi de la présente convention. Elle sera composée de 8 membres, 4 représentants des entreprises et de 4 représentants des instances syndicales. Ce comité se réunira tous les 3 mois pour vérifier la bonne application de l'accord. Il analysera les éventuelles difficultés d'application et étudiera les solutions qui pourraient y être apportées.

Un compte rendu sera rédigé à l'issue de chaque réunion.

12. Durée d'application de la convention

12 Durée d'application de la convention.

En vigueur étendu

La présente convention se substitue aux stipulations conventionnelles antérieures qu'elle modifie. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle entrera en application à compter du 1er janvier 1999. Elle pourra être dénoncée par les parties signataires selon les modalités prévues à l'article L. 132-8 du code du travail (1).

Toutefois les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions dans les cas suivants :

- modification ou non-reconduction des dispositions de la loi du 13 juin 1998 ;
- suppression ou suspension des allègements et des aides consenties dans le cadre de la convention conclue avec l'Etat.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

L'entrée en vigueur de l'accord sera subordonnée à son extension, qui aura pour conséquence de rendre applicable la réduction du temps de travail à l'ensemble des entreprises de la branche.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

ANNEXE I : Rémunération mensuelle.

En vigueur étendu

Comme il est précisé à l'article 4 du présent accord, la rémunération mensuelle des salariés bénéficiant de l'annualisation du temps de travail est versée sur la base du salaire mensuel réel de chaque salarié.

La mise en oeuvre de ce mode de rémunération lissée sera effectuée en appliquant les règles suivantes :

- il est tenu un compte individuel des heures modulées au-delà de 35 heures. Ce compte individuel est mis à jour chaque mois et annexé au bulletin de paie ;
- en cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée ;
- lorsque le salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif au cours de la période ;
- toutefois, si le salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période, il conservera, si tel est le cas, le supplément de rémunération qu'il aura perçu par rapport à son temps de travail ;
- le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée ;
- l'horaire de l'entreprise, tel que programmé dans le cadre de cette modulation annuelle, sera applicable aux contrats à durée déterminée. La rémunération de ces salariés sera établie sur la base de l'horaire moyen de référence. Elle sera régularisée, au terme du contrat, en fonction de l'horaire effectivement réalisé.

Avenant n° 1 du 14 octobre 2005 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France.
Organisations de salariés	Fédération Hacuitex CFDT ; Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

En vigueur étendu

Article 4

Modalités de la réduction du temps de travail

Le premier paragraphe est intégralement supprimé et remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Les autres paragraphes de cet article 4 ne sont pas modifiés.

Fait à Paris, le 14 octobre 2005.

Avenant du 4 novembre 2005 relatif à la définition des nouvelles classifications

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France,
Organisations de salariés	La fédération Hacuitex CFDT ; La fédération textile habillement CGT ; La fédération textile habillement CGC ; La fédération textile habillement CFTC,

**

Accord du 29 novembre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA

Signataires	
Organisations patronales	La FCSGPF,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FCTH FO ; La FTHC CGT ; La FTH CFE-CGC ; La CMTE cuir CFTC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la ganterie (n° 3139).

Désignation de l'OPCA de la branche

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile - FORTHAC - ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du

28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche ganterie.

Son champ d'application est celui précisé à l'article 1er du présent accord.

2.2. Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées - en particulier du présent accord pour la branche ganterie - et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menées en étroite interaction avec la CPNEFP ganterie.

Financement de la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par notre CPNEFP, les partenaires sociaux de la branche ganterie conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, comprenant la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et la contribution « plan de formation » de 0,40 % ;

- les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1er mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 % ;

- les entreprises employant 20 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1er mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,50 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 %.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les versements des entreprises de 10 salariés et plus à hauteur de 0,40 % au titre de la contribution « plan formation » sont destinés, sur proposition de la CPNEFP ganterie et de la section paritaire professionnelle « Ganterie » constituée au sein d'OPCALIA, au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,90 % « plan de formation » ;

- des coûts pédagogiques des actions de formation liées au droit individuel à la formation ;

- des actions prioritaires, soit en termes de publics visés qu'en termes d'objectifs ou toute autre action ou prise en charge de coûts, qui seront définies par la CPNEFP ganterie et de la section paritaire professionnelle « Ganterie ».

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le conseil d'administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la CPNEFP ganterie et la section paritaire professionnelle « Ganterie ».

Conditions d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;

- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Durée et extension

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er décembre 2012.

Cet accord annule et remplace les textes conventionnels (accord du 20 décembre 1994 et accord du 6 mai 2008) relatifs à la formation professionnelle dans l'industrie de la ganterie.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie de la ganterie (n° 3139).

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Accord du 29 novembre 2012 relatif au forfait en jours

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de la ganterie,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant sur les forfaits en jours. Le forfait en jours permet une comptabilisation du temps en jours et non plus en heures pour un certain nombre de salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps.

La branche de la ganterie, à travers cet accord, souhaite encadrer et rappeler les obligations qui pèsent sur le chef d'entreprise qui propose des forfaits en jours à ses salariés.

A. - Champ d'application

Cet accord ne s'applique qu'aux entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise en cours de validité sur ce sujet à la date de signature du présent accord.

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les industries de la ganterie relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la ganterie (n° 3139).

B. - Forfait en jours

Principe

Le forfait en jours est institué afin de prendre en compte l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour des salariés qui, de fait, ne peuvent être soumis à un horaire collectif.

L'organisation du temps de travail est laissée à l'appréciation du salarié, qui assume la responsabilité du temps consacré à l'accomplissement de sa fonction

et s'engage expressément à respecter les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

En application des principes du lissage de la rémunération, la rémunération mensuelle brute versée aux *bénéficiaires du forfait en jours* est indépendante du nombre de jours travaillés.

Bénéficiaires du forfait en jours (1)

En application de l'article L. 3121-43 du code du travail, cet aménagement peut concerner :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et dont le coefficient ne saurait être inférieur au niveau 5 pour les cadres de la convention collective des industries de la ganterie.

Il convient de préciser que les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ne sont pas assujettis à ces dispositions.

Modalités

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent article voient leur durée du travail calculée sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle.

Conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 3121-44 du code du travail), le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours au maximum.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du nombre de jours de congés payés et de jours fériés tombant un jour non ouvré dans l'année.

Un prorata sera donc effectué pour une période annuelle incomplète (entrées ou sorties en cours d'année).

Prise des jours de repos

Les dates de prise de jours de repos sont arrêtées en tenant compte des contraintes de service.

Les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif via un document de contrôle émis par l'employeur pour comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés en convention de forfait.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours de repos non pris seront payés sur la base du salaire journalier perçu par le salarié le mois précédant son départ effectif.

C. - Suivi (2)

Le salarié autonome concerné bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la rémunération de l'intéressé.

Lors de l'entretien périodique, le supérieur hiérarchique devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au salarié autonome concerné sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos et/ ou du dépassement récurrent du forfait annuel, étant précisé que, en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes et déterminer les mesures à prendre éventuellement.

L'amplitude et la charge de travail du salarié autonome concerné devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée.

D. - Validité

Le présent accord à durée indéterminée s'appliquera à compter de sa signature.

E. - Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au forfait jour, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

F. - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois.

G. - Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

(1) Le paragraphe « Bénéficiaires du forfait en jours » du point B est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-18.756).

(Arrêté du 20 décembre 2013-art. 1)

(2) Le point C de l'accord est étendu sous réserve, d'une part, du respect du principe selon lequel l'entretien annuel prévu à l'article L. 3121-46 du code du travail ne peut garantir à lui seul une amplitude et une charge de travail raisonnables ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-14.540) et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail. L'accord doit être complété par des accords négociés au niveau de l'entreprise afin de satisfaire aux dispositions légales et jurisprudentielles.

(Arrêté du 20 décembre 2013 - art. 1)

Avenant du 27 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France,
Organisations de salariés	La fédération HACUITEX CFDT ; La fédération textile habillement CGT ; La fédération textile habillement CFTC ; La fédération textile habillement FO.

En vigueur étendu

Afin de réévaluer l'ensemble de la grille des ouvriers, employés et cadres, il est proposé les salaires suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	8,27	1 254,28
I	2	8,30	1 258,86
II	1	8,43	1 278,58
II	2	8,45	1 281,61

III	1	8,65	1 311,95
III	2	8,74	1 325,60
III	3	8,81	1 336,21
III	4	9,00	1 365,03

Personnel employé et ETAM

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MENSUEL
I	-	1 254,28
II	1	1 263,00
II	2	1 289,00
II	3	1 340,00
III	1	1 443,00
III	2	1 546,00
III	3	1 649,00
III	4	1 752,00
IV	1	1 907,00
IV	2	2 371,00

Personnel cadre

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MENSUEL
V	1	2 682,00

Les salaires mensuels ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, une hausse de 3,05 % sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Il est par ailleurs rappelé que le présent avenant ne détermine que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords d'entreprise.

Fait à Paris, le 27 février 2007.

Accord du 5 juillet 2007 aux salaires au 1er juillet 2007

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France,
Organisations de salariés	La fédération des services (branche ganterie) CFDT ; La fédération textile habillement CGC ; La fédération textile habillement CFTC ; La fédération textile habillement FO,

En vigueur étendu

Afin de réévaluer l'ensemble de la grille des ouvriers, employés et cadres, il est proposé les salaires suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	8,44	1 280,09
I	2	8,48	1 286,16
II	1	8,61	1 305,88
II	2	8,63	1 308,91
III	1	8,84	1 340,76
III	2	8,93	1 354,41
III	3	9,04	1 371,09
III	4	9,24	1 401,43

Personnel employé et ETAM

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	1 280,09
I	2	1 286,16
II	1	1 305,88
II	2	1 316,07
II	3	1 368,14
III	1	1 473,30
III	2	1 578,47
III	3	1 683,63
III	4	1 788,79
IV	1	1 947,05
IV	2	2 420,79

Personnel cadre

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
V	1	2 682,00

Les salaires mensuels ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, la hausse de 2,10 % sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Il est par ailleurs rappelé que le présent avenant ne détermine que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords d'entreprise.

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (CCN 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182 J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2007.

Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT (branche ganterie) ; La fédération textile habillement CGT ; La fédération textile habillement CFE-CGC ; La fédération textile habillement CFTC ; La fédération textile habillement FO,

En vigueur étendu

Afin de réévaluer l'ensemble de la grille des ouvriers, employés et cadres, il est proposé les salaires suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	8,71	1 321,03
	2	8,75	1 327,32
II	1	8,89	1 347,67
	2	8,91	1 350,80
III	1	9,12	1 383,67
	2	9,19	1 397,75
	3	9,26	1 408,71
	4	9,47	1 440,02

Personnel employé et ETAM

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	1 321,03
	2	1 327,32
II	1	1 347,67
	2	1 358,18
	3	1 411,92
III	1	1 516,03
	2	1 624,25
	3	1 732,46
	4	1 840,66
IV	1	2 003,51
	2	2 490,99

Personnel cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
V	1	2 773

Les salaires mensuels ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, la hausse de 3,20 % sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Il est par ailleurs rappelé que le présent avenant ne détermine que des barèmes des salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords d'entreprise.

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (CCN 3139). Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J. Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2008.

Accord du 22 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT (branche ganterie) ; La fédération textile habillement CGT ; La fédération textile habillement CGC ; La fédération textile habillement FO,

En vigueur non étendu

Afin de réévaluer l'ensemble de la grille des ouvriers, employés et cadres, il est proposé les salaires suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	1	9,03	1 369,96
	2	9,07	1 376,17
II	1	9,23	1 399,47
	2	9,25	1 402,58
III	1	9,47	1 435,79
	2	9,57	1 451,24
	3	9,64	1 462,06
	4	9,85	1 494,52

Personnel employé et ETAM

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaire mensuel
I	1	1 369,96
	2	1 376,97
II	1	1 398,09
	2	1 408,99
	3	1 464,73
III	1	1 568,11
	2	1 680,05
	3	1 791,98
	4	1 903,89
IV	1	2 072,34
	2	2 576,57

Personnel cadre

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaire mensuel
V	1	2 946

Les salaires mensuels ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, la hausse de 1,9 % sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Il est par ailleurs rappelé que le présent avenant ne détermine que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords d'entreprise.

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (CCN 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2011.

Accord du 29 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FCSGPF,
Organisations de salariés	La FS CFDT (branche ganterie) ; La FCTH FO ; La FTHC CGT ; La FTH CFE-CGC ; La FCMTE cuir CFTC,

En vigueur étendu

Afin de réévaluer l'ensemble de la grille des ouvriers, employés et cadres, il est proposé les salaires suivants pour le personnel atelier :

Niveau	Echelon	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	1	9,43	1 430,25
	2	9,48	1 437,83
II	1	9,67	1 466,65
III	1	9,89	1 500,02
	2	10,08	1 528,83
	3	10,29	1 560,68
	4	10,29	1 560,68

Employés et ETAM

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire mensuel
I	1	1 430,25
	2	1 438,39
II	1	1 460,45
	2	1 471,83
	3	1 530,06
III	1	1 642,87
	2	1 760,16
	3	1 877,42
	4	1 994,66
IV	1	2 171,16
	2	2 699,42

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire mensuel
V	1	3 086

Les salaires mensuels ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, au minimum la hausse du Smic sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Il est par ailleurs rappelé que le présent avenant ne détermine que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords d'entreprise.

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (n° 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2013.

Avenant du 4 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFGP
Organisations de salariés	FNAACFE-CGC
	FNP FO
	CMTE CFTC

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Textes parus au JORF

Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)

Paru au JORF du 2011-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie de peau du 27 novembre 1962, les dispositions de l'avenant du 22 février 2011, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 9 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)

Paru au JORF du 2013-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie de peau du 27 novembre 1962, les dispositions de l'avenant du 29 novembre 2012 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)

Paru au JORF du 2014-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie de peau du 27 novembre 1962, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 relatif au forfait en jours, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le paragraphe « Bénéficiaires du forfait en jours » du point B est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-18.756).

Le point C de l'accord est étendu sous réserve, d'une part, du respect du principe selon lequel l'entretien annuel prévu à l'article L. 3121-46 du code du travail ne peut garantir à lui seul une amplitude et une charge de travail raisonnables ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-14.540) et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail. L'accord doit être complété par des accords négociés au niveau de l'entreprise afin de satisfaire aux dispositions légales et jurisprudentielles.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)

Paru au JORF du 2016-01-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie de peau du 27 novembre 1962, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé

(OPCA) de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BT	Brevet de technicien
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CM	Cadre moyen
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORTHAC	Formation textile-habillement-cuir
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
PA	Produit assimilé
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SPP	Section professionnelle paritaire
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	INDEMNISATION DE LA MALADIE. (ANNEXE N° IX CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)		15
	INDEMNISATION DE LA MALADIE. (ANNEXE N° IX CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)		15
Arrêt de travail, Maladie	INDEMNISATION DE LA MALADIE. (ANNEXE N° IX CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)		15
	Maladies et accidents (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 5	10
	Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 6	10
	Remplacement en cas de maladie ou d'accident (ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 8 (1)	13
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 21	3
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 1	1
Chômage partiel	Chômage partiel. (Accord du 25 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 11	19
	Délai-congé (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 19	3
	Préavis (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 10	10
	Régularisation en fin de période de modulation. (Accord du 25 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 10	19
	Signification du licenciement (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 20	3
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 22	3
	Congés payés (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 8	10
	Congés payés (ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 9	13
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 24	4
Démission	Délai-congé (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 19	3
	Paie (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 27	5
Indemnités de licenciement	Indemnité de congédiement (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 11	11
	Indemnité de congédiement (ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 15	14
Maternité, Adoption	Maternité (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 7	10
	Visite médicale des femmes enceintes (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 26 BIS	5
Période d'essai	Contrat de travail (ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 3	13
	Engagements (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 2	9
	Période d'essai (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 18	3
	Période d'essai (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 3	9
	Période d'essai (ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 4	13
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Paie (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 27	5
	Préavis (ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 10	10
	Préavis (ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 14 (1)	14
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime de fin d'année (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 24 BIS	4
Salaires	Accord du 22 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 (Accord du 22 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)		27
	Accord du 29 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 (Accord du 29 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013)		27
	Accord du 5 juillet 2007 aux salaires au 1er juillet 2007 (Accord du 5 juillet 2007 aux salaires au 1er juillet 2007)		25
	Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)		26
	Avenant du 27 février 2007 relatif aux salaires (Avenant du 27 février 2007 relatif aux salaires)		24
	Avenant du 4 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 (Avenant du 4 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017)		28
Visite médicale	Période d'essai (ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962)	Article 4	13
	Visite médicale des femmes enceintes (Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.)	Article 26 BIS	5

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1962-11-27	ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	6
	ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	6
	ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	7
	ANNEXE N° IX CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	15
	ANNEXE V CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	9
	ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	9
	ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962	12
	Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.	1
1968-10-18	ANNEXE IV Avenant n° 2 du 18 octobre 1968	7
1970-10-20	ANNEXE VIII Accord du 20 octobre 1970	15
1979-01-30	Avenant n° 1 du 30 janvier 1979 relatif aux techniques de coupe	16
1996-06-25	Accord du 25 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail	17
	Accord du 25 juin 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité	16
	Accord du 25 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun hors aménagement ou modulation du temps de travail	17
1997-03-04	Adhésion à l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) Accord du 4 mars 1997	19
1998-12-18	Accord du 18 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail	20
2005-10-14	Avenant n° 1 du 14 octobre 2005 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail	22
2005-11-04	Avenant du 4 novembre 2005 relatif à la définition des nouvelles classifications	22
2007-02-27	Avenant du 27 février 2007 relatif aux salaires	24
2007-07-05	Accord du 5 juillet 2007 aux salaires au 1er juillet 2007	25
2008-07-09	Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	26
2011-02-22	Accord du 22 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	26
2011-07-12	Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)	JO-1
2012-11-29	Accord du 29 novembre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA	22
	Accord du 29 novembre 2012 relatif au forfait en jours	23
	Accord du 29 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013	27
2013-07-20	Arrêté du 9 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)	JO-1
2014-01-04	Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)	JO-1
2016-01-20	Arrêté du 5 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la ganterie de peau (n° 354)	JO-1
2017-05-04	Avenant du 4 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	28

Index alphabétique

1

- 1. Preambule 20
- 10 Incidence sur les salaires. 21
- 10. Incidence sur les salaires 21
- 11 Suivi de l'accord. 21
- 11. Suivi de l'accord 21
- 12 Duree d'application de la convention. 21
- 12. Duree d'application de la convention 21

2

- 2. Ampleur et calendrier de la reduction du temps de travail 20

3

- 3. Champ d'application de la reduction du temps de travail 20

4

- 4. Modalites de la reduction du temps de travail 20

5

- 5. Personnel d'encadrement 21

6

- 6. Le cas des salaires a temps partiel 21

7

- 7. Les embauches compensatrices (accord offensif) ou les preservations d'emplois (accord defensif) 21

8

- 8. Heures supplementaires 21

9

- 9. Reduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos 21

A

- Accidents 13
- Accord du 18 decembre 1998 relatif a la reduction du temps de travail 20
- Accord du 22 fevrier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 27
- Accord du 25 juin 1996 relatif a l'amenagement du temps de travail 17
- Accord du 25 juin 1996 relatif a l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif a la cessation anticipee d'activite 16
- Accord du 25 juin 1996 relatif aux heures supplementaires de droit commun hors amenagement ou modulation du temps de travail 17
- Accord du 29 novembre 2012 relatif a la designation de l'OPCA OPCALIA 22
- Accord du 29 novembre 2012 relatif au forfait en jours 23
- Accord du 29 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 27
- Accord du 5 juillet 2007 aux salaires au 1er juillet 2007 25
- Accord du 9 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 26
- Accords d'entreprise 19
- Accords d'entreprise. 19
- Adhesion a l'accord du 20 decembre 1994 portant creation d'un organisme paritaire collecteur agree commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) 19
- Adhesion a l'accord du 20 decembre 1994 portant creation d'un organisme paritaire collecteur agree commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) Accord du 4 mars 1997 19
- Adhesion a l'accord portant creation du FORTHAC 20
- Adhesion a l'accord portant creation du FORTHAC. 20
- Affectation 20
- Affectation. 20
- Amenagement du temps de travail 17
- Ampleur et calendrier de la reduction du temps de travail 20
- Amplitude de l'horaire hebdomadaire 18
- Amplitude de l'horaire hebdomadaire. 18
- ANNEXE I 6
- ANNEXE I
- Remuneration mensuelle 22
- Remuneration mensuelle. 22
- ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962 6
- ANNEXE II 6
- ANNEXE II CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962 6
- ANNEXE III 7
- ANNEXE III CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962 7
- ANNEXE IV 8
- ANNEXE IV Avenant n° 2 du 18 octobre 1968 8
- ANNEXE N° IX 15
- ANNEXE N° IX CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962 15
- ANNEXE V 9
- ANNEXE V CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962 9
- ANNEXE VI 9
- ANNEXE VI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962 9
- ANNEXE VII 12
- ANNEXE VII CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 novembre 1962 12
- ANNEXE VIII 15

ANNEXE VIII Accord du 20 octobre 1970 15
Application 17
Application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif a la cessation anticipée d'activité 16
Application. 17
APPRENTISSAGE 9
Apprentissage 4
APPRENTISSAGE. 9
Arret de travail 5
Autorisation d'absence 1
Avantages acquis 12
Avenant du 27 février 2007 relatif aux salaires 24
Avenant du 4 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 28
Avenant du 4 novembre 2005 relatif a la definition des nouvelles classifications 22
Avenant n° 1 du 14 octobre 2005 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail 22
Avenant n° 1 du 30 janvier 1979 relatif aux techniques de coupe 16

B

Bénéficiaires 9

C

CADRES 12
Catégories professionnelles 2
Champ d'application 1, 19, 22
Champ d'application de la réduction du temps de travail 20
Champ d'application. 19
Chômage partiel 19
Chômage partiel. 19
CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'OUVRIERS 6
CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'OUVRIERS. 6
Classifications 15
Classifications et appointements 11
Clauses communes 1
Commission paritaire 15
Commissions paritaires 1, 11
Conciliation 5
Conditions d'application 23
Conditions d'embauchage 2
Conditions de révision de l'accord 17
Conditions de révision de l'accord. 17
Conditions particulières 16
Conditions particulières. 16
Congés exceptionnels pour événements de famille 4
Congés payés 3, 10, 13
Contrat de travail 13
Contreparties 18
Contreparties. 18
Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Étendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969. 1
Convention collective nationale du 27 novembre 1962 1
CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE LOCALE 15
CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE LOCALE. 15

D

Date d'application 6
Définition des cadres 12
Définition des nouvelles classifications 22
Délai-congé 3
Délais de présentation et conditions d'acceptation des demandes 16
Délais de présentation et conditions d'acceptation des demandes. 16
Délégués du personnel et comités d'entreprise 2
Départ à la retraite 3
Dépôt de la convention 5
Designation de l'OPCA de la branche 22
Designation de l'OPCA OPCALIA 22
Droit syndical 1
Durée d'application de la convention 21
Durée du travail 10, 14
Durée et extension 23
Durée, révision, dénonciation 1

E

Embauchage - Licenciement - rupture de contrat 2
Encadrement 19
Encadrement. 19
Engagements 9
ETAM 9
Évolution 5
Extension 6

F

Financement de la formation professionnelle 23
Forfait en jours 23

H

Heures supplementaires 21
Heures supplementaires de droit commun hors aménagement ou modulation du temps de travail 17
Hygiene et securite 4

I

Incidence sur les salaires 21
INDEMNISATION DE LA MALADIE 15
INDEMNISATION DE LA MALADIE. 15
Indemnité de congédiement 11, 14
Indemnité de depart en retraite 11
Information aux beneficiaires potentiels 16
Information aux beneficiaires potentiels. 16
Interpretation de la convention 5
Inventions 14

J

Jours ferries 4

L

Le cas des salaires a temps partiel 21
Les changements d'horaires 18
Les changements d'horaires. 18
Les embauches compensatrices (accord offensif) ou les preservations d'emplois (accord defensif) 21
Liberte syndicale 1
Licenciement - rupture de contrat 2

M

Maintien d'avantages de retraite et de prevoyance 16
Maintien d'avantages de retraite et de prevoyance. 16
Maladies - Accidents 13
Maladies et accidents 10
Maternite 10
Mise en oeuvre de la modulation 18
Mise en oeuvre de la modulation. 18
Modalites de la reduction du temps de travail 20, 22
Mutations 13
Mutations temporaires 2

O

Objet 18
Objet. 18

P

Paie 5
Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident 10
Panneaux d'affichage 1
Periode d'essai 3, 9, 13
Periode de decompte de l'horaire 18
Periode de decompte de l'horaire. 18
Periodes militaires 14
Permanents syndicaux 1
Personnel d'encadrement 21
Personnel exterieur a la profession 1
Preambule 20
Preavis 10, 14
Prime de fin d'annee 4
Programmation des horaires 18
Programmation des horaires. 18

R

Reduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos 21
Reduction du temps de travail 20
Regularisation de la remuneration mensuelle 19
Regularisation de la remuneration mensuelle. 19
Regularisation en fin de periode de modulation 19
Regularisation en fin de periode de modulation. 19
Remplacement en cas de maladie ou d'accident 13
Remplacements 10
Remplacements - Mutations 13
Remuneration mensuelle (ANNEXE I
- Remuneration mensuelle) 22
Retraite 14
Retraite complementaire 5
RETRAITE COMPLEMENTAIRE 6

Rupture de contrat (Licenciement - rupture de contrat) 2

S

Salaires 7, 24-26

Salaires au 1er janvier 2011 27

Salaires au 1er janvier 2013 27

Salaires des jeunes salaries 2

Salaires et qualifications 2

Salaires minima 2

Salaires minima au 1er janvier 2017 28

Salaires. 7

Secret professionnel 14

Signification du licenciement 3

Statut des heures effectuees au-dela de la duree legale hebdomadaire de trente-neuf heures 18

Statut des heures effectuees au-dela de la duree legale hebdomadaire de trente-neuf heures. 18

Suivi de l'accord 21

Suspension du contrat de travail 3

T

Techniques de coupe 16

TEMPS D'EXECUTION DES TRAVAUX AUX PIECES A DOMICILE 8

TEMPS D'EXECUTION DES TRAVAUX AUX PIECES A DOMICILE. 8

Texte de base 1

V

Visite medicale des femmes enceintes 5

