

Convention collective nationale du commerce des cuirs et peaux bruts du 1er avril 1982. Etendue par arrêté du 18 novembre 1982 JONC 6 janvier 1983.

CLAUSES COMMUNES

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés des professions des cuirs et peaux bruts pour l'ensemble du territoire métropolitain.

Elle s'applique à tous les établissements adhérents de l'organisation patronale signataire dont l'activité principale relève de la position n° 5902 de la nomenclature d'activités établie par l'I.N.S.E.E. suivant décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 ainsi qu'à ceux dont l'activité est connexe au commerce de gros de cuirs et peaux bruts, en particulier les entreprises d'importation et d'exportation de ces produits.

Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés des entreprises du secteur du cuir brut quelle que soit leur spécialisation propre bénéficieront de la présente convention.

Avantages acquis.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou collectivement dans une entreprise, lorsque ces avantages sont acquis

antérieurement à la signature de la présente convention. Dans le même esprit, les clauses de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION.

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à dater du 1er juillet 1981.

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, deux mois avant la date de son expiration.

Si la convention n'est pas dénoncée dans les conditions prévues ci-dessus, elle restera en vigueur pour une période indéterminée. Pendant cette période, l'une des parties signataires pourra en demander la révision avec un préavis de deux mois (1).

Pour être valable, toute dénonciation ou demande de révision devra obligatoirement être faite par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui dénoncera la convention ou en demandera la révision devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, en principe dans un délai de trente jours.

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.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux révisions des rémunérations des clauses de la convention collective nationale et de ses annexes. Les négociations devront intervenir dans un délai de un mois au maximum à compter de la date de réception de la demande de révision présentée par l'une des organisations syndicales signataires de la convention.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L.132-8 du code du

travail.

Article 5

En vigueur étendu

a) Liberté syndicale :

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

Les salariés 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 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 (1).

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

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

Dans les entreprises de plus de quinze salariés, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner par écrit un délégué syndical.

Un crédit mensuel est attribué à chaque délégué syndical, soit :

Dans les entreprises ayant de 16 à 24 salariés : trois heures ;

Dans les entreprises ayant de 25 à 34 salariés : cinq heures ;

Dans les entreprises ayant de 35 à 300 salariés : dix heures ;

Dans les entreprises au delà de 300 salariés : quinze heures ;

Les moyens d'expression suivants sont donnés aux organisations syndicales de l'entreprise :

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

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

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

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

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

b) Autorisation d'absence :

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

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

c) Congés d'éducation ouvrière :

Conformément aux prescriptions législatives en vigueur, les salariés pourront bénéficier de congés d'éducation ouvrière. Le comité d'entreprise pourra attribuer des bourses à ces salariés pour leur permettre de participer à ces sessions.

d) Panneaux d'affichage :

Des panneaux d'affichage seront placés aux portes d'entrée et de sortie du personnel et à tout autre

endroit désigné en accord avec la direction et les représentants du personnel.

e) Permanents syndicaux :

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

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

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

f) Commissions paritaires :

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

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

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L.412-2 du code du travail.

SALAIRES

Travaux au mois ou à l'heure.

Article 6

En vigueur étendu

Les taux de salaires et appointements minima à appliquer aux différentes catégories de salariés sont déterminés en fonction des éléments suivants :

- a) Le salaire minimum national professionnel (base 100) ;
- b) La classification professionnelle et le coefficient y afférent conformément aux annexes jointes ;
- c) La durée du travail : 39 heures par semaine ou 169 heures par mois.

Les taux de salaire horaire et d'appointement mensuel de base sont déterminés sans que les fêtes légales et les congés exceptionnels autorisés par la présente convention, les us et coutumes de l'industrie ou par l'employeur, ne puissent venir en déduction desdits appointements ou salaires mensuels.

Dans le cas où un salarié serait appelé à exécuter des travaux multiples dépendant de catégories différentes, il lui sera assuré le salaire de la catégorie la plus élevée.

Définition du salaire minimum.

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire ou appointement minimum est celui au-dessous duquel un salarié ne peut être payé.

Régime complémentaire de retraite.

Article 8

En vigueur étendu

Toutes les entreprises qui relèvent du champ d'application de la présente convention devront donner leur adhésion à une caisse de retraite complémentaire et le taux global de cotisation ne devra pas être inférieur à 4 p. 100.

Classifications.

Article 9

En vigueur étendu

Celles-ci sont définies par les annexes catégorielles et toute contestation au sujet du classement d'un salarié dans une catégorie professionnelle sera résolue par priorité entre la direction de l'entreprise et les délégués du personnel.

Prime d'ancienneté à l'exception des cadres.

Article 10

En vigueur étendu

Les minima spécifiés au barème sont majorés de :

3 p. 100 pour une présence de trois à six années ;

6 p. 100 pour une présence de six à neuf années ;

9 p. 100 pour une présence de neuf à douze années ;

12 p. 100 pour une présence de douze à quinze années ;

15 p. 100 pour une présence de quinze années et plus.

Cette prime devra figurer de manière distincte sur le bulletin de salaire.

Salaires féminins.

Article 11

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires et d'appointements s'appliquent indistinctement aux femmes comme aux hommes exécutant les travaux classés dans une même catégorie.

Salaires des jeunes salariés.

Article 12

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires et d'appointements des jeunes salariés de moins de dix-huit ans seront égaux à ceux des adultes dans tous les cas où le travail et le rendement sont identiques.

Durée du travail (1).

Article 13

En vigueur étendu

Les heures normales de nuit, du dimanche et des jours fériés seront majorées de 50 p. 100 (2)

Les heures supplémentaires, y compris les dérogations permanentes autorisées, bénéficieront d'une majoration, en plus du salaire normal, calculée sur le salaire effectif mensuel ou horaire, suivant le mode de rémunération.

Pour les mensuels, les heures de congés exceptionnels ne peuvent venir en déduction des heures supplémentaires qu'ils sont appelés à effectuer à quelque titre que ce soit.

(1) Voir accord du 4 mai 1982 sur la durée du travail. (2) Dispositions étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-6 et suivants du code du travail.

Calcul des majorations pour heures supplémentaires (1).

Article 14

En vigueur étendu

Les heures de travail effectuées les jours non ouvrables seront considérées comme des heures supplémentaires et majorées de 50 p. 100.

Les heures de nuit seront majorées de 100 p. 100 passé minuit, la nuit est entièrement due.

(1) Voir accord du 4 mai 1982 sur la durée du travail.

Récupération des fêtes légales.

Article 15

En vigueur étendu

(1)

3° Pour le personnel au mois, aucune retenue ne pourra être effectuée pour les fêtes légales chômées.

4° Les salariés mensualisés bénéficieront de l'indemnisation de tous les jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont des jours qui auraient été normalement travaillés dans l'entreprise. La rémunération de ces jours fériés sera calculée sur la base du salaire effectivement perçu sous réserve que le salarié ait travaillé la veille et le lendemain (sauf cas de force majeure).

5° Les jours fériés légaux seront payés à tout salarié ayant trois mois de présence dans l'entreprise, à condition que le bénéficiaire ait normalement travaillé la veille et le lendemain du jour férié (sauf cas de force majeure).

(1) Les premièrement et deuxièmement sont exclus de l'extension.

Récupération des heures supplémentaires.

Article 16 (1)

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires effectuées pour travaux imprévus (entretien, réparations, etc.) seront récupérables en heures ou jours de repos. Toutefois, la non-récupération pourra être exceptionnellement admise sur avis des délégués du personnel.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

Hygiène et sécurité.

Article 17

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus de se conformer aux prescriptions légales en vigueur pour l'hygiène et la sécurité des salariés.

Les décrets, règlements et conseils de sécurité doivent être strictement respectés et affichés sur les lieux de travail, à portée de lecture des salariés.

En aucun cas, les jeunes salariés ne doivent participer à des travaux particulièrement pénibles, insalubres et dangereux.

Chaque lieu de travail doit être muni d'une boîte à pharmacie permettant les premiers soins et les pansements légers.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, éventuellement des appareils de douches, des vestiaires clairs et chauffés et bien aérés, lui permettant de changer de vêtements et de se nettoyer de façon convenable.

Les savons et ingrédients nécessaires à la toilette et au lavage seront fournis par l'employeur.

Les cabinets d'aisance et urinoirs, en nombre suffisants, placés dans les locaux de travail, seront isolés de manière à ce que le personnel n'en soit pas incommodé.

Ces cabinets d'aisance et urinoirs seront bien aérés et facilement lavables.

Eventuellement, un réfectoire sera mis à la disposition du personnel dans de bonnes conditions d'hygiène et sera muni d'appareils de chauffage. Les délégués y auront droit de regard pour son bon fonctionnement et veilleront à son bon entretien (1).

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour sa santé. Des serviettes, des torchons, des chiffons seront fournis en quantité suffisante, permettant des essayages au cours et sur le lieu de travail.

La fourniture d'effets de travail fera l'objet d'un accord entre la direction de l'entreprise et les délégués du personnel.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article R. 232-7 du code du travail.

Délégués du personnel et comité d'entreprise.

Article 18

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 délégué titulaire et un suppléant pourront être désignés dans les entreprises occupant plus de cinq ouvriers.

Le temps passé en réunions avec l'employeur par les représentants élus du personnel titulaires et suppléants n'est pas déductible du crédit d'heures qui leur est alloué.

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

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

Ces heures leur seront payées sur justification.

Budget des oeuvres sociales.

Article 19 (1)

En vigueur étendu

Le budget nécessaire au financement des oeuvres sociales sera obligatoirement constitué et déterminé par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise sous forme de pourcentage calculé sur la masse salariale. Ce pourcentage ne pourra être inférieur à 10 p. 100 de l'année précédente ou à la moyenne de la contribution aux oeuvres sociales des trois dernières années si celle-ci est plus favorable.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 432-3 du code du travail.

Embauche.

Article 20

En vigueur étendu

Toute embauche définitive sera précédée d'une période d'essai. Chaque engagement sera confirmé au plus tard à la fin de la période d'essai par lettre ou contrat qui stipulera :

La durée et les conditions de la période d'essai ;

La fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;

La position et le coefficient hiérarchique correspondant aux fonctions occupées ;

La durée du travail ;

Les appointements correspondants et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;

La référence à la présente convention collective nationale et à ses annexes.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai de 15 jours pour donner sa réponse.

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

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

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

Résiliation ou rupture du contrat de travail.

Article 21

En vigueur étendu

La rupture du contrat provient soit de licenciement, soit de la démission, soit du départ à la retraite. Les modalités de la rupture ainsi que celles régissant le préavis sont fixées par les dispositions légales et celles des annexes catégorielles.

Absence pour recherche d'emploi en cours de préavis.

Article 22

En vigueur étendu

En cas de licenciement :

1° Le personnel à l'heure sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures payées au salaire effectif ;

2° Le personnel au mois sera autorisé à s'absenter un total de cinquante heures par mois de préavis. A la demande de l'intéressé ces heures pourront être bloquées.

En cas de départ volontaire, le droit au temps d'absence est maintenu sans rémunération.

Suspension du contrat de travail.

Article 23

En vigueur étendu

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et ayant fait l'objet de notification de l'intéressé, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient après avis des délégués, le remplacement effectif des intéressés, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi, et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

D'autre part, les absences dues à un cas de force majeure ainsi que le service militaire et les périodes militaires obligatoires, la grève, le lock-out, l'obligation de remplir des fonctions officielles, ou la qualité de membre de commission officielle, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Chômage partiel.

Article 24

En vigueur étendu

Les heures perdues par suite d'insuffisance d'activité ou pour toute autre cause seront payées sur la base de 75 p. 100 du tarif minimum légal horaire de chaque catégorie.

Dans le cas d'insuffisance d'activité, la direction de l'entreprise informe le comité d'entreprise ou les délégués du personnel des mesures qu'elle a l'intention de prendre. Ces mesures sont étudiées d'un commun accord afin de rechercher les atténuations qu'il peut être possible d'apporter (réduction des heures de travail, repos par roulement, fermeture ou arrêt provisoire, et, en tout dernier ressort, congédiement).

Les licenciements, dans chaque catégorie, s'opéreront compte tenu :

1° De la valeur professionnelle ;

2° Des charges de famille ;

3° De l'ancienneté, qui ne pourra jouer qu'en dernier ressort.

Le personnel ainsi licencié aura priorité de réemploi.

Congés.

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 4 mai 1982 étendu par arrêté du 20 décembre 1982 JONC 19 janvier 1983

En ce qui concerne les congés annuels, les dispositions suivantes seront appliquées :

a) La durée du congé payé annuel est fixée à cinq semaines, soit trente jours autres que les dimanches et jours fériés légaux. En cas d'année incomplète, le calcul de la durée du congé se fait pro rata temporis.

b) Dates des congés :

Le congé payé ne dépassant pas dix-huit jours ouvrables devra être continu et pris pendant la période légale. La fraction des congés payés dépassant dix-huit jours ouvrables pourra être prise en une ou plusieurs fois, et cela, même en dehors de la période légale. Il n'y aura pas lieu à attribution de suppléments pour fractionnement pour la cinquième semaine.

c) Calcul de l'indemnité :

L'indemnité correspondante au congé sera calculée selon les dispositions légales en vigueur.

d) Congé d'ancienneté :

Les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté en service continu dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé sous réserve que celui-ci ne soit pas accolé au congé principal et qu'il soit pris en accord avec l'employeur, soit :

- Un jour après cinq ans d'ancienneté ;
- Deux jours après dix ans d'ancienneté ;
- Trois jours après quinze ans d'ancienneté ;
- Quatre jours après vingt ans d'ancienneté.

Toutefois, les jours correspondant à ce supplément pourront être remplacés par une indemnité compensatrice correspondante.

e) Congés pour événements familiaux :

Chaque travailleur aura droit aux congés exceptionnels pour événements de famille fixés ci-après :

- Sans conditions d'ancienneté :

Mariage du salarié : quatre jours ;

Mariage d'un enfant : un jour ;

Décès du conjoint, d'un enfant : deux jours ;

Décès du père, de la mère : un jour.

- Après trois mois de présence :

Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : un jour ;

Conseil de révision : trois jours.

Indemnité de départ en vacances.

Article 26 (1)

En vigueur étendu

Il sera versé à chaque salarié ayant un an de présence dans l'entreprise une indemnité de départ en vacances qui ne pourra pas être inférieure à quarante heures de salaire effectif calculé sur la moyenne des trois mois précédents à l'exception des heures supplémentaires exceptionnelles.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L.223-2 du code de travail.

Changement de résidence.

Article 27

En vigueur étendu

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

Sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le salarié intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

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

Rapatriement et déménagement.

Article 28

En vigueur étendu

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, hormis le cas de faute grave, tout salarié licencié dans un délai de deux ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

APPLICATION DE LA CONVENTION.

Article 29

En vigueur étendu

Les parties contractantes constitueront, en vue de l'application de la présente convention et des difficultés d'ordre collectif pouvant en surgir, une commission paritaire de huit membres désignés, par moitié, par les organisations syndicales correspondantes des parties signataires de la présente convention et présidée alternativement par un membre patronal et un membre salarié.

La commission paritaire se réunira à la demande de la partie la plus diligente sous un délai maximal d'un mois et statuera sur le champ, après audition des deux parties en litige.

Dépôt de la convention.

Article 30

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention (clauses générales et annexes) sera déposé, conformément à l'article L. 132-8 du livre Ier du code du travail.

Extension de la convention.

Article 31

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 133-10 du livre Ier du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs ou salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.