

CORDONNERIE

Brochure n° 3015

Générée le 27/03/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989. Elargie au secteur des cordonniers industriels.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 7 août 1989.....	1
Objet de la convention.....	1
Avantages acquis.....	2
Droit syndical.....	2
Registre du personnel.....	3
Détermination du salaire.....	3
Classifications.....	4
Mensualisation.....	5
Diversité.....	5
Garanties en matière de droits.....	5
Gestion des emplois et des compétences.....	5
Protection de la femme enceinte.....	6
Apprentissage.....	6
Hygiène, sécurité et conditions de travail.....	6
Durée du travail.....	6
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	6
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	7
Heures supplémentaires.....	7
Travail de nuit.....	7
Travail du dimanche et des jours de fêtes légales.....	7
Jours fériés.....	7
Jours fériés.....	8
Visite médicale d'embauche.....	8
Contrôle d'aptitude à l'emploi.....	8
Contrat de travail.....	8
Période d'essai.....	8
Droit disciplinaire.....	9
Préavis.....	9
Indemnité de préavis.....	9
Absence pendant le délai-congé.....	10
Indemnité de licenciement.....	10
Licenciement non économique.....	10
Licenciement économique.....	11
Reçu de solde de tout compte.....	11
Priorité de réembauchage.....	11
Certificat de travail.....	11
Congés payés.....	11
Congés supplémentaires.....	12
Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge.....	12
Calcul de l'indemnité de congés payés.....	12
Indemnité compensatrice de congés payés.....	12
Congé pour événements familiaux.....	13
Congé parental et sabbatique.....	13
Indemnisation maladie et accident.....	13
Départ à la retraite.....	14
Indemnité de départ à la retraite.....	14
Retraite complémentaire et prévoyance.....	14
Conciliation et interprétation.....	16
Durée, dénonciation, révision.....	17
Publicité et extension de la convention.....	17
Durée et application.....	17
Adhésion.....	17
Textes Attachés.....	18
Accord national du 14 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	18
Préambule.....	18
Champ d'application.....	18
Cadre général de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	18
Mise en oeuvre dans l'entreprise.....	19
Modalité 1.....	19
Modalité 2.....	19
Modalité 3.....	19
Modalité 4.....	20
Modalité 5.....	20
Repos non pris sur la période de référence.....	20
Départ au cours de la période de référence.....	20
Rémunération.....	20
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	21
Temps partiel.....	21
Chômage partiel.....	21
Réexamen de l'accord.....	21
Suivi de l'accord.....	21
Embauches.....	21
Extension.....	22

Sommaire

Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989. Elargie au secteur des cordonniers industriels

Avenant du 5 octobre 2001 relatif à la réduction du temps de travail dans le secteur industriel.....	22
ACCORD SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	22
Préambule.....	22
Champ d'application.....	22
Procédure de mise en place de la réduction du temps de travail.....	23
Mise en application dans l'entreprise.....	23
Modalités d'application.....	23
Rémunération.....	24
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	24
Embauches et maintien des effectifs.....	24
Délai de prévenance.....	25
Définition du temps de travail.....	25
Temps partiel.....	25
Chômage partiel.....	25
Réexamen de l'accord.....	25
Suivi de l'accord.....	25
Extension.....	25
Avenant n° 17 du 10 juin 2003 portant modification et actualisation des articles de la convention.....	26
Préambule.....	26
Avenant n° 18 du 9 juillet 2003 portant modification et actualisation d'articles.....	27
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la cordonnerie Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	28
Avenant du 7 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle.....	29
Champ d'application.....	29
Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche.....	29
Contribution des employeurs.....	30
Priorités de prise en charge par l'AGEFOS PME et l'OPCAMS.....	31
Le droit individuel à la formation (DIF).....	32
L'apprentissage.....	33
Le contrat de professionnalisation.....	33
La période de professionnalisation.....	34
L'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.....	35
L'entretien professionnel.....	36
Passeport formation.....	36
Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	36
Dispositif d'aide au remplacement des salariés en formation.....	36
Egalité d'accès à la formation professionnelle.....	36
Mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).....	37
Conditions d'application de l'accord.....	37
Application de l'accord.....	37
Extension de l'accord.....	37
Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel.....	37
Avenant n° 19 du 7 décembre 2005 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006.....	38
Préambule.....	38
Salaires.....	39
Adhésion par lettre du 4 juin 2009 de la CFE-CGC à la convention collective.....	39
Avenant n° 23 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance.....	40
Avenant n° 24 du 1er septembre 2009 portant modification de la convention.....	41
Préambule.....	41
Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle.....	48
Préambule.....	48
Avenant du 19 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	50
Avenant n° 2 du 26 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	51
Préambule.....	51
Avenant n° 26 du 26 novembre 2010 relatif au champ d'application.....	52
Préambule.....	52
Avenant n° 27 du 10 juin 2011 relatif à la prévoyance.....	53
Accord du 22 novembre 2011 relatif au développement du dialogue social.....	54
Préambule.....	55
Accord du 18 juin 2012 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords.....	57
Préambule.....	57
Avenant du 30 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle.....	59
Avenant du 30 septembre 2013 relatif à la formation professionnelle.....	59
Avenant du 17 mars 2014 relatif à l'article 45 de la convention.....	60
Accord du 19 janvier 2015 relatif au temps partiel.....	61
Préambule.....	61
Accord du 31 août 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.....	63
Préambule.....	63
Textes Salaires.....	74
Avenant n° 13 du 3 novembre 1999 relatif aux salaires.....	74
Salaire minimum professionnel.....	74
Avenant n° 17 du 10 juin 2003 relatif aux salaires.....	76
Avenant n° 20 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires.....	76
Avenant n° 21 du 18 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007.....	77

Sommaire

Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989. Elargie au secteur des cordonniers industriels

Avenant n° 22 du 1er décembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008.....	79
Avenant « Salaires » n° 25 du 1er septembre 2009.....	80
Accord du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	81
Accord du 18 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	82
Accord du 11 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	83
Avenant du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	84
Préambule.....	84
Accord du 23 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015.....	85
Textes Extensions.....	87
ARRÊTÉ du 22 décembre 1989.....	87
ARRETE du 10 décembre 1990.....	87
ARRÊTÉ du 23 juillet 1992.....	88
ARRÊTÉ du 15 octobre 1993.....	88
ARRETE du 8 février 1995.....	88
ARRETE du 24 avril 1995.....	89
ARRETE du 30 novembre 1995.....	89
ARRETE du 16 février 1996.....	90
ARRETE du 7 juin 1996.....	90
ARRETE du 19 août 1996.....	91
ARRETE du 7 mars 1997.....	91
ARRETE du 5 mai 1994.....	91
ARRETE du 4 novembre 1997.....	92
ARRETE du 29 mars 1999.....	92
ARRETE du 17 novembre 1999.....	93
ARRETE du 2 mars 2000.....	93
ARRETE du 20 décembre 2000.....	94
ARRETE du 23 juillet 2002.....	95
ARRETE du 26 mars 2003.....	96
ARRETE du 5 décembre 2003.....	96
ARRETE du 7 mai 2004.....	97
ARRETE du 9 novembre 2006.....	97
ARRETE du 26 décembre 2006.....	98
ARRETE du 27 juin 2007.....	98
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	101
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	102
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	103
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	104
4. La rupture conventionnelle est.....	105
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	106
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	107
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	108
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	109
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	110
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	111
Comment lire efficacement sa convention collective.....	112
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	113
a. Définition de la convention collective.....	113
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	113
c. Utilité de la convention collective.....	113
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	114
a. L'activité de l'entreprise.....	114
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	114
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	114
d. Les mentions du contrat de travail.....	115
e. L'affichage dans l'entreprise.....	115
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	116
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	116
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	117
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	117
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	117
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	117
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	118
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	118
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	120
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	120
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	120
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	120
d. La disparition des organisations signataires.....	120
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	121
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	121
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	121
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	123

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	124
---	-----

Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989. Elargie au secteur des cordonniers industriels

Texte de base

Convention collective nationale du 7 août 1989

Fédération nationale des syndicats d'artisans maîtres de la chaussure.

Fédération nationale des cuirs, textiles et habillement CGT ;

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

Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles et habillement FGCTH ;

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, de l'habillement, de la chaussure, des cuirs et peaux CFTC.

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC) (le 17 juin 1996).

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transmission, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC par l'avenant n° 15 du 21 juin 2000 (BO CC 2000-36).

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-18).

La CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre-Préfecture, par lettre du 4 juin 2009 (BO n°2009-27)

Objet de la convention

Article 1er En vigueur étendu

La présente convention règle, pour l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés.

Les entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure,...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans deux secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des deux secteurs se détermine par le numéro de code des risques professionnels notifié antérieurement au 1er janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro de code des risques professionnels 52.7AA ;

- cordonnerie industrielle : numéro de code des risques professionnels 52.7AB.

A compter du 1er janvier 2008, le numéro de code des risques 52.7AC autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux deux secteurs.

La présente convention s'applique à tous les personnels des entreprises citées ci-dessus.

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 19 du 7 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 26 décembre 2006 JORF 30 décembre 2006.

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français y compris les DOM.

Des annexes particulières pourront être établies à la demande des organisations représentatives d'une branche ou d'une activité particulière de la profession et soumises à la commission nationale paritaire.

L'application de la présente convention ne peut entraîner aucune discrimination entre les travailleurs, quel que soit leur sexe ou leur âge. La commission prévue à l'article 48 aura à connaître de tout différend pouvant naître à ce sujet.

Les dispositions de la présente convention ne pourront, au moment où elles s'appliqueront, être la cause d'une réduction des avantages acquis.

Il est convenu qu'en cas de concours de convention, d'accords, d'usages collectifs ou individuels, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler.

Les avantages ayant découlé d'une disposition qui s'est imposée aux parties en vertu d'une loi, d'un texte réglementaire ou d'une convention collective, ne sont pas considérés comme acquis lorsque l'obligation qui en résulte vient à disparaître.

En matière de rémunération, la comparaison se fera au niveau de la rémunération brute globale, sans tenir compte des éléments constitutifs pris séparément. Il sera fait une comparaison entre la rémunération brute globale de référence du salarié et la rémunération brute globale applicable selon les règles de la présente convention. Si la rémunération brute globale conventionnelle détaillée à l'alinéa suivant est inférieure pour une même période à la rémunération brute globale de référence, le salarié recevra un complément de rémunération dénommé " complément avantages acquis " égal à la différence des 2 montants.

La rémunération brute globale conventionnelle est établie à partir :

- du salaire de base national professionnel déterminé par la classification professionnelle et du coefficient y afférent ;
- de la valeur du point 100 ;
- de la prime d'ancienneté ;
- de la prime de fin d'année (pour le secteur artisanal) ;
- de la gratification mensuelle (pour le secteur industriel).

A compter du 1er janvier 2006, la rémunération brute globale conventionnelle sera établie à partir :

- du salaire de base national professionnel déterminé par la classification professionnelle et du coefficient y afférent ;
- de la valeur du point 100.

La rémunération brute globale mensuelle de référence s'appréciera pour le maintien de la même catégorie et le même coefficient, suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit sur la base de la rémunération brute globale mensuelle perçue durant les 3 derniers mois écoulés ou pendant les 12 mois ayant précédé la date d'application de la présente convention.

Droit syndical

Article 3

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeurs ou de travailleurs, ainsi que la pleine liberté aux syndicats de poursuivre leurs buts.

Les organisations ainsi constituées doivent présenter un caractère représentatif pour faire appliquer les points soulevés par le présent accord.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. L'employeur ne doit pas prélever sur les salaires de son personnel les cotisations syndicales qui sont destinées à ces

organisations.

Le chef d'entreprise ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un représentant syndical.

Toute mesure prise contrairement aux dispositions ci-dessus est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles auprès des directions d'ateliers pour en assurer le respect intégral.

Le libre exercice du droit doit comprendre tous les actes qui découlent de l'activité syndicale, en particulier pour les salariés des deux sexes, le recours à la grève limitée ou non, partielle ou totale dans les formes décidées par les organisations syndicales, départementales ou locales, ainsi que par les confédérations et les unions qui y sont adhérentes.

D'autre part, pour assurer la pleine liberté des syndicats de travailleurs, le temps nécessaire sera accordé aux salariés pour assurer leurs obligations syndicales. Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués pourront être mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, de la sécurité sociale, des allocations familiales. Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales ; les publications syndicales seront distribuées dans l'entreprise, les collectes des cotisations seront opérées dans l'entreprise.

Des délégués locaux, régionaux ou nationaux appartenant aux organisations syndicales des travailleurs signataires du présent accord et dûment mandatés pourront assister à ces réunions. Ils pourront également participer à une délégation auprès du chef d'entreprise, à la demande des délégués.

Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire ou d'une durée indéterminée, la réintégration dans le même emploi aux mêmes conditions, à l'expiration de ce mandat, sera obligatoire de plein droit, dès qu'un emploi se trouvera disponible.

Le droit syndical ne peut souffrir d'entraves quelconques qui seraient contraires aux engagements souscrits. En conséquence, et sous aucun prétexte, un travailleur ne pourra être congédié en vertu de son action syndicale au sein de l'établissement. Aucune sanction ne pourra être prise par les employeurs contre les salariés ayant participé à des démonstrations, des manifestations et des grèves d'entreprises, locales, régionales ou nationales.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Registre du personnel

Article 4

En vigueur étendu

Un registre unique du personnel est obligatoire ; il doit comporter pour les salariés inscrits dans l'ordre d'embauchage, en sus de leurs nom et prénoms :

- la nationalité ;
- la date de naissance ;
- le sexe ;
- l'emploi et la qualification ;
- les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;
- lorsqu'une autorisation d'embauche ou de licenciement est requise, la date de celle-ci ou, à défaut, la date de demande d'autorisation ;
- pour les travailleurs étrangers, le type et le numéro d'ordre du document valant autorisation de travail doivent être indiqués ;
- pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage, de qualification ou d'adaptation, le type de contrat doit être mentionné.

Les mentions obligatoires doivent être conservées cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement.

Des dérogations peuvent être accordées sur support informatique.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Détermination du salaire

Article 5

En vigueur étendu

Le salaire minimum brut horaire à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du taux horaire correspondant au coefficient de la classification professionnelle. Les coefficients applicables dans la présente convention sont les suivants 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour calculer le salaire minimum brut mensuel, le taux horaire correspondant au coefficient est multiplié par l'horaire mensuel pratiqué dans l'entreprise.

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et

la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales minimales et les salaires réels se déterminent au niveau de l'entreprise.

Les salaires minima conventionnels font l'objet d'une négociation annuelle paritaire. A cet effet, la commission nationale paritaire se réunit une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente.

Classifications

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

A. - Employés, ouvriers

Catégorie	Echelon	Coefficient	
1	1	140	- emplois ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie ; - le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	- emplois nécessitant une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et au minimum de 3 ans ; - le salarié exécute des tâches répétitives dans un temps limité.
2	1	150	- emplois nécessitant une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de niveau V de l'éducation nationale (CAP ou CFP), ou une expérience professionnelle équivalente (définie en annexe I ci-après) ; - le salarié exerce une activité déterminée.
	2	155	- emplois nécessitant une connaissance complète des techniques administratives et commerciales sanctionnées par un BEP ; - le salarié de production exécute en outre les tâches telles que définies au paragraphe précédent avec polyvalence et autonomie.
3	1	165	- emplois nécessitant l'acquisition de connaissances particulières sanctionnées par un brevet de technicien ; - le salarié de production exerce avec autonomie et capacité de décision une responsabilité sur l'activité professionnelle de 2 personnes de catégories 1 et 2.

B. - Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie	Echelon	Coefficient	
4	1	180	- emplois nécessitant un niveau de compétences administratives, commerciales ou techniques, correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale ; - secteur artisanal : le salarié doit être apte, avec autonomie et capacité de décision, à remplacer l'employeur ; - secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégories 1 à 3.
	2	200	- salarié possédant un diplôme du niveau III de l'éducation nationale, un BM ou un BTM ; - technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégories 1 à 3 sous sa responsabilité.
5		220	- l'agent de maîtrise assume une responsabilité directe sur 10 à 20 personnes avec autonomie dans le cadre de sa fonction. Catégorie 6, coefficient 240 : - agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.
6		240	- agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.

C. - Cadres

Catégorie	Coefficient	
7	270	Cadre débutant dirigeant un département ou une direction opérationnelle avec un important degré d'autonomie et de décision.
8	300	Cadre ayant au moins 3 ans de fonction dans l'entreprise.
9	320	Cadre dirigeant, l'activité s'exerce au niveau de la direction de l'entreprise.

Mensualisation

Article 7

En vigueur étendu

La loi du 19 janvier 1978 institue le paiement du salaire au mois pour un temps de travail effectif défini.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant à un temps de travail effectif de travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont pratiquées un certain mois, d'une manière exceptionnelle, le bulletin de paie doit comporter le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées avec leurs rémunérations qui est de 11 / 151,666 du salaire mensuel, majoré de 25 % ou éventuellement de 50 %.

Si des heures supplémentaires sont pratiquées d'une manière régulière, elles peuvent être incorporées dans le montant d'heures mensualisées avec les majorations légales.

Diversité

Article 8

En vigueur étendu

8. 1. Egalité hommes-femmes

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité, indistinctement aux travailleurs des deux sexes, quel que soit leur âge.

Il appartient à tout employeur du secteur, en fonction de son organisation, de veiller à une égalité d'accès pour les femmes à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, sur les conditions de travail et d'emploi et l'articulation des temps de vie. Il doit prendre, en outre, toute disposition en vue d'éliminer tout écart de rémunération par catégorie d'emploi entre les femmes et les hommes qui ne serait pas justifié par la nature du poste ou le niveau de responsabilités.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité ne doivent pas influencer négativement sur l'évolution salariale et professionnelle du personnel.

8. 2. Non-discrimination

Sont garantis les droits des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière sans distinction de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnie, nation ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

L'employeur prendra les mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans l'emploi le personnel handicapé, en se faisant accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les organismes techniques ou spécialisés en la matière.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés.

Garanties en matière de droits

Article 9

En vigueur étendu

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre. Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des périodes temporaires de renfort, de transition ou de remplacement.

De même, le recours au travail à temps partiel doit se faire au regard des contraintes économiques de l'entreprise mais tout en s'assurant que celles-ci ne sont pas un frein à l'organisation de la vie professionnelle du salarié concerné.

Gestion des emplois et des compétences

Article 11

En vigueur étendu

La gestion des emplois et des compétences a pour objet le développement des compétences du personnel et représente également un levier pour préparer le personnel en particulier à l'évolution des métiers du multiservice ou à la reprise des entreprises du secteur suite à des départs en retraite.

Les dispositifs énoncés dans l'accord « Formation » du 7 décembre 2005 (entretien individuel, VAE, DIF, bilan de compétences...) sont autant de dispositifs destinés à contribuer à la réalisation de ces objectifs.

Les employeurs sont encouragés à mettre en oeuvre l'entretien individuel et à faciliter le départ en formation de leur personnel.

Protection de la femme enceinte

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Il est interdit de licencier une femme en état de grossesse constatée par un certificat médical et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

La résiliation du contrat de travail ne peut se faire pendant la suspension légale de celui-ci.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Apprentissage

Article 13

[En vigueur étendu](#)

L'apprentissage est une forme d'éducation qui prépare à la vie professionnelle en vue de faciliter l'intégration dans le marché du travail de jeunes ayant satisfait aux obligations scolaires.

Il a pour but de donner une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les entreprises, lorsqu'elles recrutent du personnel à destination des magasins, privilégient l'insertion dans leurs effectifs, de jeunes apprentis titulaires du CAP Cordonnerie multiservice.

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 14

[En vigueur étendu](#)

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

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

Les lavabos sont à l'eau courante à raison d'un orifice pour cinq personnes au plus.

Des moyens appropriés de nettoyage, de séchage et d'essuyage sont mis à la disposition des travailleurs.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Durée du travail

Article 15

[En vigueur étendu](#)

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche.

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 220 heures par salarié, ce dernier étant en droit de refuser d'effectuer toute heure au-delà de 180 heures supplémentaires. Il concerne les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel donnent lieu soit au paiement de majorations, soit à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement. Les modalités d'utilisation de ce repos sont identiques à celles fixées pour la contrepartie obligatoire en repos.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 16

En vigueur étendu

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche.

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 220 heures par salarié, ce dernier étant en droit de refuser d'effectuer toute heure au-delà de 180 heures supplémentaires. Il concerne les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel donnent lieu soit au paiement de majorations, soit à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement. Les modalités d'utilisation de ce repos sont identiques à celles fixées pour la contrepartie obligatoire en repos.

Heures supplémentaires

Article 17

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

A défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires sont ainsi majorées :

- de 25 % de la 36^e à la 43^e heure incluse ;

- de 50 % à compter de la 44^e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;

- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est ouvert lorsque la durée de ce repos atteint 7 heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise.

Après accord des parties, la contrepartie obligatoire en repos peut être prise à tout moment de l'année par journée entière dans un délai de 6 mois dès l'acquisition du droit.

Le salarié formule sa demande au moins 1 mois à l'avance. Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes en matière de contrepartie obligatoire en repos.

Travail de nuit

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 14 du 3 novembre 1999 art. 4 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2000-1 étendu par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail, effectué entre 22 heures et 7 heures du matin, une heure d'interruption payée au salaire moyen de la catégorie de l'intéressé étant accordée pour prendre un repas et se reposer :

- passé minuit, la nuit entière est due ;

- les heures normales de nuit sont majorées de 50 % ;

- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 100 %.

Travail du dimanche et des jours de fêtes légales

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 17 du 10 juin 2003 art. 5 en vigueur le 1^{er} juin 2003 BO conventions collectives 2003-29 étendu par arrêté du 5 décembre 2003 JORF 13 décembre 2003.

Il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de 18 ans lors des jours de fêtes légales.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Jours fériés

Article 20

En vigueur étendu

Tous les jours légaux fériés habituellement ouvrés seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré.

Le salarié devra être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1^{er} mai demeurent applicables.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Jours fériés

Article 20

[En vigueur étendu](#)

Tous les jours légaux fériés habituellement ouvrés seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré.

Le salarié devra être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1^{er} mai demeurent applicables.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Visite médicale d'embauche

Article 21

[En vigueur étendu](#)

Le médecin du travail effectuera un examen médical du postulant avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Contrôle d'aptitude à l'emploi

Article 22

[En vigueur étendu](#)

Au point de vue professionnel, le contrôle de l'aptitude à l'emploi se fera au moment de l'embauche par des examens ou essais dont les règles générales (qualité, quantité, durée d'exécution et contrôle) sont fixées par la présente convention.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Contrat de travail

Article 23

[En vigueur étendu](#)

L'embauche donne obligatoirement lieu à une lettre d'engagement ou un contrat de travail écrit dans lequel il est notifié à l'intéressé la convention collective applicable, la période d'essai et sa durée, sa fonction, sa classification, sa rémunération pour le nombre d'heures convenu, son lieu principal d'activité ainsi que les avantages annexes à titre personnel.

Période d'essai

Article 24

[En vigueur étendu](#)

La période d'essai a pour objet de permettre de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occuper son poste.

La durée normale de la période d'essai est fixée dans la présente convention à :

- ouvriers et employés : 2 mois ;

- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;

- cadres : 4 mois.

Si cela s'avère nécessaire, la période d'essai peut être renouvelée une fois ; la durée maximale de la période d'essai, y compris le renouvellement est alors de :

- ouvriers et employés : 4 mois ;

- agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;

- cadres, coefficients 270 et 300 : 6 mois ;

- cadres, coefficient 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. De même, le renouvellement de la période d'essai, s'il est envisagé, doit être mentionné dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il est confirmé avant la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;

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

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. En conséquence, le contrat dont la période d'essai aura été résiliée prendra fin à l'issue du préavis, mais les jours de préavis restant à exécuter au-delà de la période d'essai seront indemnisés dans le solde de tout compte.

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

Droit disciplinaire

Article 25

En vigueur étendu

Aucune sanction autre que les observations verbales ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer l'intéressé en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien et doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Préavis

Article 26

En vigueur étendu

1° En cas de rupture par licenciement, le salarié a droit :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine ;

- ancienneté de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;

- ancienneté de plus de 2 ans : 2 mois.

2° En cas de rupture du fait du salarié, le préavis sera de 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois pour tout salarié au-delà de 6 mois d'ancienneté. Pour les agents de maîtrise, le préavis sera de 2 mois et, pour le personnel cadre, il sera porté à 3 mois.

Indemnité de préavis

Article 27

En vigueur étendu

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire

correspondant à la durée du préavis restant à courir si le salarié avait continué à travailler, sauf accord entre les parties.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Absence pendant le délai-congé

Article 28

En vigueur étendu

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié disposera de 2 heures par jour pour recherche d'emploi.

Les heures d'absence seront fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié.

Les heures d'absence seront payées quand le contrat de travail sera rompu du fait de l'employeur.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Indemnité de licenciement

Article 30

En vigueur étendu

Une indemnité distincte sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit : moins de dix ans d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté.

A partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Article 29

En vigueur étendu

Une indemnité distincte est accordée, en dehors des cas de fautes grave ou lourde, aux salariés licenciés pour motif personnel ou économique et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Licenciement non économique

Article 30

En vigueur étendu

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ; cette lettre indique l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée avec avis de réception de convocation ou sa remise en main propre.

Au cours de l'entretien préalable l'employeur recueille les explications du salarié. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, le salarié peut être assisté d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet.

Tout licenciement doit obligatoirement être notifié par lettre recommandée avec avis de réception, et cela dans tous les cas sans exception, quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le motif du licenciement.

La lettre de licenciement ne doit pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié aura été convoqué.

Licenciement économique

Article 31

En vigueur étendu

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements économiques individuels ou collectifs applique les dispositions prévues aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

Reçu de solde de tout compte

Article 32

En vigueur étendu

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu de solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Priorité de réembauchage

Article 33

En vigueur étendu

Les travailleurs licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage de 12 mois à compter de la date de rupture de leur contrat de travail suivant la qualification des intéressés et le poste à pourvoir dans l'entreprise.

Les salariés qui auront manifesté leur souhait de bénéficier d'une priorité de réembauchage dans les délais prévus par la loi seront tenus informés par leur ancien employeur des postes à pourvoir. Lorsqu'un poste correspondant à leur qualification sera disponible, les intéressés seront convoqués par lettre recommandée à se présenter dans l'entreprise. Leur réponse devra parvenir à l'employeur dans un délai de 5 jours à dater de l'expédition de l'avis de réemploi.

Certificat de travail

Article 34

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail, un certificat doit, en tout état de cause, être remis à l'intéressé.

Ce certificat doit mentionner exclusivement :

- la date d'entrée et d'expiration du préavis ;
- les emplois successifs occupés, avec indication précise des périodes ;
- éventuellement l'institution de retraite à laquelle l'intéressé est adhérent et le taux de cotisation de cette institution.

De plus il doit porter :

- le nom, les prénoms, profession, adresse de l'employeur et du salarié ;
- la mention du lieu ;
- la date de délivrance ;
- la signature de l'employeur ou de son représentant dûment mandaté.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Congés payés

Article 35

En vigueur étendu

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est porté au nombre entier supérieur.

La période de référence pour le calcul du congé s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Congés supplémentaires

Article 36

En vigueur étendu

Les congés payés peuvent être accordés aux salariés toute l'année en respectant la période minimum de 12 jours comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire qui se situent obligatoirement entre le 1er mai et le 31 octobre sauf accord des intéressés.

Le fractionnement des congés payés, en dehors de l'alinéa précédent, peut être établi entre employeur et salarié, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque cette période est au moins égale à 6 jours et 1 jour supplémentaire de congé par période entre 3 et 5 jours.

La durée d'un congé normal est augmentée à raison de 2 jours ouvrables après 20 ans de service continu dans la même entreprise, de 4 jours après 25 ans et de 6 jours après 30 ans.

Pour l'appréciation de ce congé supplémentaire, sont assimilées à des périodes de travail effectif, celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage, d'absence autorisée, de mobilisation et de congé maternité.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge

Article 37

En vigueur étendu

Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et sur présentation d'un justificatif, de 1 journée de congé par an ou de 2 demi-journées par an et par enfant. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Calcul de l'indemnité de congés payés

Article 38

En vigueur étendu

L'indemnité de congé est calculée comme suit :

1° Soit sur la base de 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié, non comprise l'indemnité pour maladie, pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé y compris le congé de l'année précédente.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, primes de rendement, majorations pour heures supplémentaires).

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu (repos des femmes en couches, accident de travail, maladie professionnelle) sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de la durée du travail de l'établissement et du salaire perçu par les travailleurs de même qualification.

2° Soit sur la base de la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler, en prenant comme base le salaire perçu (y compris ses accessoires) dans le mois précédant le départ en congé.

Le mode de calcul le plus favorable au travailleur est à retenir.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté (art. 36) donne lieu à l'attribution normale d'une indemnité de congé.

Indemnité compensatrice de congés payés

Article 39

En vigueur étendu

En cas de résiliation de contrat, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de congé, conformément à la législation en vigueur (art. L. 223-11 et suivants du code du travail).

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Congé pour événements familiaux

Article 40

En vigueur étendu

En vertu des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail et l'article 4 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1^{er} de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, un salarié bénéficie, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

1° Sans condition d'ancienneté :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;

- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et 122-26-1 du code du travail ;

- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;

2° Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;

- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;

3° Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 4 jours pour le décès du conjoint ;

- 3 jours pour le décès d'un enfant ;

- 2 jours pour le décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Congé parental et sabbatique

Article 41

En vigueur étendu

1° A l'expiration du congé maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou l'arrivée au foyer de 1 enfant de 3 ans en vue d'adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pour bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit de réduire sa durée de travail de moitié, jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

Le congé parental et l'activité à mi-temps ont une durée initiale de 1 an au plus, ils peuvent être prolongés deux fois, cette possibilité est ouverte au père et à la mère.

Le salarié doit informer son employeur par lettre avec demande d'avis de réception.

2° Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise de 3 années et 6 années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

L'employeur peut refuser au salarié de bénéficier du congé parental ou de l'activité à mi-temps et sabbatique, s'il estime que ces dispositions auront des conséquences sur la production et la bonne marche de son entreprise.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants et L. 122-32-17 et suivants du code du travail (arrêté du 22 décembre 1989, art. 1er).

Indemnisation maladie et accident

Article 42

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra 2 / 3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises au premier alinéa sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise).

Départ à la retraite

Article 43

En vigueur étendu

Lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite complète, il peut, s'il le désire, quitter l'entreprise.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Indemnité de départ à la retraite

Article 44

En vigueur étendu

Un salarié quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans en vue de sa retraite ou remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite complète a droit à une indemnité de départ en retraite suivant son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 / 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour la base de calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié dont la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur, dans les conditions fixées par la loi, a droit au versement d'une indemnité de retraite équivalant à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30 de la présente convention.

Retraite complémentaire et prévoyance

Article 45

En vigueur étendu

Suite au protocole d'accord du 28 juin 1963, à la date du 1er janvier 1963, le personnel des entreprises bénéficie obligatoirement d'un régime de retraite complémentaire.

Les entreprises sont tenues de s'affilier à l'IREC, institution de retraite du groupe Malakoff Médéric.

Pour participer de la retraite complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas apprenti sous contrat, être âgé d'au moins 16 ans.

L'assiette des cotisations est basée sur la totalité du salaire. Cette cotisation est calculée à concurrence de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

Sont exclues de cet accord les entreprises ayant adhéré avant le 1er janvier 1963 à une autre caisse de retraite.

A compter du 1er janvier 1996, le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue et définitive ;

- rente éducation ;

- incapacité de travail, invalidité permanente.

1. Capital décès, invalidité absolue et définitive.

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de ce dernier, il est versé au bénéficiaire un capital déterminé en fonction du salaire brut de base perçu par l'intéressé au cours des 12 derniers mois d'activité et de sa situation de famille.

(En pourcentage.)

SITUATION DE FAMILLE	CAPITAL DÉCÈS	
	Cadres	Non-cadres
Célibataire, veuf, divorcé sans enfants	320	100
Marié sans enfants	340	125
Célibataire, veuf, divorcé avec enfant	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

En cas de décès par accident, il est versé un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès initial.

2. Rente d'éducation servie par l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP).

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive pendant la durée de son contrat de travail, il est versé une rente éducation pour chacun de ses enfants à charge. Sont considérés comme tels les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage.

Son montant annuel est égal à 12 % du salaire annuel brut servi au salarié au cours des 12 derniers mois d'activité précédant son décès.

Les rentes sont payées mensuellement et revalorisées annuellement selon les modalités en vigueur au sein de l'institution.

3. Incapacité de travail, invalidité permanente.

En sus de l'indemnisation prévue à l'article 42, le salarié bénéficiera, en cas d'absence au travail pour incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, en complément et relais de la mensualisation ou à compter du 31e jour d'une indemnisation calculée à hauteur de 80 % de son salaire brut de base.

L'indemnisation s'entend déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente, 2e et 3e catégories définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, l'indemnisation est égale à 80 % du salaire brut de base de l'intéressé.

L'indemnisation est ramenée à 45 % en cas d'invalidité de 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tant que le salarié justifie de son état, et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale.

4. Gestion et financement du régime.

Les cotisations destinées au financement du régime sont les suivantes :

(En pourcentage.)

RISQUES GARANTIS	CADRES			NON-CADRES		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,35 TA TB	1,35	0	0,39 du salaire	0,234	0,156
Rente éducation	0,15 TA TB	0,15	0	0,15 du salaire	0,10	0,05

Incapacité, invalidité	0, 42 TA 1, 07 TB	0, 252 0, 642	0, 168 0, 428	0, 42 TA 1, 07 TB	0, 252 0, 642	0, 168 0, 428
------------------------	----------------------	------------------	------------------	----------------------	------------------	------------------

Ces garanties sont souscrites auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric, 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

Toute entreprise relevant du champ d'application de la convention collective devra adhérer à cette institution.

Les parties à l'accord conviennent de rencontrer tous les ans l'institution désignée afin d'examiner les conditions dans lesquelles fonctionne le régime mis en place, notamment l'organisation de la mutualisation.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs (URRPIMMEC et OCIRP), ces derniers maintiendront les rentes en cours de service et continueront de les revaloriser dans les conditions prévues à la présente convention.

En outre, ils maintiendront, en revalorisant les bases de calcul dans les mêmes conditions, l'ensemble des garanties décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité à la date du non-renouvellement.

5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance.

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et avenants postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans leur ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier alinéa.

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

- la franchise et le niveau de prestations précisés au paragraphe 3 sont déterminés en considérant, à la date de l'arrêt, les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité ;

- les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des ressources globales d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Pour ce qui concerne le maintien des garanties de prévoyance définies au présent article 45, le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (parts patronale et salariale) fixée au paragraphe 4, et fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes de l'assureur percevant ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du financement de ce dispositif sera fait au plus tard le 30 juin de chaque année afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

Conciliation et interprétation

Article 46 En vigueur étendu

En cas de différend ou de conflit collectif sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention, qui n'aurait pu être réglé sur le plan de l'entreprise, sera déféré obligatoirement devant une commission paritaire nationale ou régionale de quatre membres représentant les salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention et quatre membres représentant les employeurs appartenant à la Fédération nationale cosignataire.

Chacun des membres de cette commission pourra se faire remplacer par un suppléant de son choix, à condition que ce dernier soit agréé par l'organisation syndicale à laquelle appartient le titulaire.

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

Si la commission régionale ne parvient pas à un accord, elle devra saisir la commission nationale qui se prononcera dans un délai de dix jours à dater du jour où elle a été saisie.

C'est uniquement dans le cas où la commission nationale n'aboutirait pas à une conciliation que la procédure prévue par le titre II de la loi du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits de travail, serait engagée.

Les délégués appelés à siéger aux commissions régionales ou nationales créées par la présente convention auront le droit de s'absenter et seront indemnisés par leurs organisations syndicales respectives.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Durée, dénonciation, révision

Article 47 En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de la signature.

La convention peut être dénoncée partiellement ou totalement par l'une ou les parties contractantes avec un préavis de trois mois, elle sera prorogée jusqu'à ce qu'un nouveau texte soit accepté par les parties contractantes et déposé auprès du service compétent.

Les procédures de dénonciation se feront par courrier recommandé avec avis de réception accompagné d'un nouveau projet d'avenant ou de convention.

Les effets de la convention ou ceux des articles dénoncés se poursuivront pendant une année, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi 71-561 du 13 juillet 1971.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Publicité et extension de la convention

Article 48 En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et de la participation et pour le dépôt, à la direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues au code du travail.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Durée et application

Article 49 En vigueur étendu

La présente convention prendra effet le 1er septembre 1989.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Adhésion

Article 50 En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

Textes Attachés

Accord national du 14 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

La fédération nationale des cordonniers de France,

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile (HACUITEX) CFDT ;

La fédération générale Force ouvrière des cuirs, du textile, de l'habillement (FO-CTH) ;

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

B(Accord national 1999-06-14 BO conventions collectives 99-26 étendu par arrêté du 17 novembre 1999 JORF 23 novembre 1999 à l'exception du secteur de la cordonnerie industrielle)

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail pour le développement de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail, par la voie d'un accord national applicable dans les entreprises du secteur de la cordonnerie.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise, lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base qui ne doit pas être inférieur au SMIC.

En raison de la grande diversité des petites entreprises, en termes d'activité notamment, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail, susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Dans l'intérêt général de la profession, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie, employant moins de 20 salariés, et non susceptibles d'entrer dans le champ d'application de tout autre accord collectif.

Cadre général de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

A compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu de signature, par la partie la plus diligente, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi sus-indiquée rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Mise en oeuvre dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Dans l'attente de l'extension éventuelle, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre sont établies par décision motivée de l'employeur parmi celles figurant ci-après, en accord avec le représentant d'un syndicat signataire, et font l'objet d'une confirmation écrite 15 jours au moins avant la prise d'effet (1).

L'entreprise pourra prétendre à une période d'adaptation de 6 mois avant d'adopter la modalité définitive.

Dans l'hypothèse de l'extension, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont établies par décision motivée de l'employeur, en accord avec les représentants du personnel s'il en existe, ou en concertation avec les salariés dans le cas contraire, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur, 15 jours au moins avant la prise d'effet, en indiquant dans le courrier les modalités de recours près de la commission paritaire ou de l'une des organisations signataires (avec indication de leurs nom et adresse) (2).

En cas de désaccord, les intéressés pourront saisir la commission paritaire nationale visée à l'article 16.

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et cosigné en fin de mois par les deux parties. Toute dissimulation d'horaire sera susceptible de remettre en cause les aides versées par l'Etat.

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. Le nombre d'heures maximal de travail par semaine ne pourra dépasser 42 heures.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999 art. 1er).

Modalité 1

Article 4 (1)

En vigueur étendu

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999 art. 1er).

Modalité 2

Article 5

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;

- 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

Modalité 3

Article 6

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;

- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés ;

- 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;

- 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et

communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

Modalité 4

Article 7 (1)

En vigueur étendu

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur majoré. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse en conservent le bénéfice.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8, L. 212-8-2 et R. 351-50 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Modalité 5

Article 8

En vigueur étendu

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35e heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

Repos non pris sur la période de référence

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 5 et 6 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Départ au cours de la période de référence

Article 10

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Rémunération

Article 11

En vigueur étendu

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles 4, 5, 6, 7 et 8 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est totalement compensé.

La rémunération des nouveaux embauchés ne doit pas être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels, et en aucun cas ils ne doivent être inférieurs

au SMIC, base 169 heures.

Compte tenu des aides de l'Etat, la rémunération horaire des nouveaux embauchés sera égale au quotient du rapport aux termes ci-après définis :

- au numérateur : le salaire qui aurait été perçu pour 39 heures de travail, dans la situation où l'entreprise n'aurait pas anticipé l'application de la réduction du temps de travail ;

- au dénominateur : la valeur 35.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 12

[En vigueur étendu](#)

D'ici au 1er janvier 2002 et dans l'attente de la loi à paraître en 1999, le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de l'article L. 212-6 du code du travail.

Temps partiel

Article 13 (1)

[En vigueur étendu](#)

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail au prorata des jours travaillés.

Dans le cadre du volet offensif de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour la compensation des heures libérées au titre de la réduction du temps de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999 art. 1er).

Chômage partiel

Article 14

[En vigueur étendu](#)

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel, sous réserve de son acceptation par la DDTEFP, ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus selon le type de modalité choisi par l'entreprise. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Réexamen de l'accord

Article 15

[En vigueur étendu](#)

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

De même, les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus en 1999, relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

Suivi de l'accord

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

Il est en outre mis en place une commission paritaire nationale d'avis et des litiges. Celle-ci a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord. Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises.

Embauches

Article 17

[En vigueur étendu](#)

Volet offensif :

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent

la réduction du temps de travail dans l'entreprise (1).

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche ou des embauches effectuées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du point IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Article 17
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 25 juin 2001 BO conventions collectives 2001-30.

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cet engagement en termes d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein.

Extension

Article 18
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministère de l'emploi et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Avenant du 5 octobre 2001 relatif à la réduction du temps de travail dans le secteur industriel

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

ACCORD SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Préambule

En vigueur étendu

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur industriel décident la mise en place d'un accord collectif national sur la réduction du temps de travail afin de mieux concilier les impératifs de la loi et la conjoncture économique défavorable et irréversible de notre activité, détruisant ainsi nos entreprises et l'emploi dans les différentes villes françaises.

La diversité d'organisation de chaque entreprise du secteur industriel donne obligation de prévoir un cadre général de l'accord et de déterminer plusieurs formes d'aménagement comme le prévoit la loi afin de laisser le libre choix à chaque entreprise de s'organiser au mieux de ses intérêts et obligations économiques.

Les parties présentes reconnaissent que l'accord collectif du secteur industriel de la convention collective de la cordonnerie prévoit une amélioration des conditions de travail des salariés de ce secteur et admettent que ces améliorations importantes vont dans certains cas remettre en cause l'équilibre financier déjà précaire dans les entreprises de ce secteur.

Champ d'application

Article 1er (1)
En vigueur étendu

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle, employant moins de 20 salariés et non susceptibles de rentrer dans le champ d'application de tout autre accord d'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-23 du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).

Procédure de mise en place de la réduction du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

A compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), du lieu de signature, par la partie la plus diligente, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire effectif qui traduise une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle (1).

Une déclaration à l'URSSAF est prévue pour bénéficier de l'allègement des cotisations dans la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-7-1, L. 212-8 et L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que la mise en oeuvre de ces dispositifs d'aménagement du temps de travail est conditionnée par l'extension (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que l'accès direct au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales est conditionné par l'extension (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).

Mise en application dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

L'entreprise pourra prétendre à une période d'adaptation de 6 mois avant d'adopter la modalité définitive. Pour les entreprises souhaitant anticiper la date du 1er janvier 2002, il peut être aménagé une réduction progressive de la durée du travail afin de permettre une application progressive.

En cas de désaccord, les parties pourront saisir la Commission paritaire nationale d'avis et de litiges. Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

L'employeur fournit au salarié un formulaire de pointage des heures effectuées et de ses jours de repos, ce formulaire devra être cosigné en fin de mois par les deux parties.

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 hebdomadaires passera à 35 heures hebdomadaires.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation.

La durée maximale absolue du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises.

La durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures.

Modalités d'application

Article 4

En vigueur étendu

L'entreprise a le choix de pratiquer une réduction du temps de travail par horaire collectif (identique pour tous les salariés) ou par horaires individualisés.

1. (1) L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours. Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e heure à la 39e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heure supplémentaire et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

2. L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;

- 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines au maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence (2). Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence (3).

3. L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif réduit dans l'entreprise :

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;

- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés ;

- 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;

- 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines au maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence (2). Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence (3).

4. (4) L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 48 heures. Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 48 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaires, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires (5) à l'avance. Dans le cadre de la modulation les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures en deçà de 35 heures en période basse en conserve le bénéfice. Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

5. (6) L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35e heure sera rémunérée ou compensée selon le texte en vigueur.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévus aux points 2 et 3 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante (7).

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7-1 du code du travail, en tant que :- la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle doit se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre :- seront des heures supplémentaires les heures dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).(3) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (5e alinéa) du code du travail, en tant que l'accord ne comportant pas deux des clauses légalement exigées (modalités de recours au travail temporaire ; droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de celle-ci), ces points devront être précisés dans un accord complémentaire (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).(5) Mot exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 212-8 (7e alinéa) du code du travail (les salariés devant être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).(6) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 (1er alinéa) du code du travail, en tant que, dans la modalité de réduction du temps de travail stipulée, le décompte de la durée du travail devra s'opérer dans le strict cadre de la semaine (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).(7) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).

Rémunération

Article 5

En vigueur étendu

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions de l'article 4 (points 1 à 5) du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est compensé partiellement (1).

D'une part, par la présence d'une indemnité différentielle sur le bulletin de paie, l'indemnisation se fera à hauteur de 50 % du montant de la perte de salaire occasionnée par la réduction du temps de travail (1).

D'autre part, par la modification du calcul de l'avantage social versé au titre de l'article 9 de la convention collective nationale de la cordonnerie (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 6

En vigueur étendu

D'ici au 1er janvier 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de l'article L. 212-6 du code du travail.

Embauches et maintien des effectifs

Article 7

En vigueur étendu

Volet offensif : les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche ou des embauches effectuées. Toutefois, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 8,33 salariés ne sont pas concernées par l'obligation d'embauche.

Volet défensif : les entreprises dont la situation économique laisse prévoir des licenciements, ces dernières s'engagent à maintenir leurs effectifs pendant 2 ans.

Délai de prévenance

Article 8 En vigueur étendu

En cas de modification des dates prévues pour les repos, un délai de prévenance de 7 jours calendaires est obligatoire.

Cependant, en cas de force majeure, tels que maladie, accident du travail ou absentéisme l'employeur se réserve le privilège de ramener le délai à 12 heures.

Définition du temps de travail

Article 9 En vigueur étendu

Le temps de travail effectif est le temps commandé et productif (1).

Dès lors (2), sont exclus du temps de travail effectif :

- les temps d'habillage et de déshabillage ;
- les temps consacrés aux repas pendant lesquels chaque salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles (3) ;
- les temps consacrés aux pauses initiées par les salariés, et consenties par l'employeur (3) ;
- les temps consacrés aux trajets, chaque fois que le salarié se rend directement de son domicile à son lieu de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 212-4 (1er alinéa) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).

(2) Mots exclus de l'extension comme étant contraire à l'article L. 212-4 (1er alinéa) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er). (3) Tirets étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 (2e alinéa) du code du travail, en tant que les temps stipulés constitueront néanmoins du temps de travail effectif si les critères fixés au premier alinéa de l'article L. 212-4 sont réunis (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1er).

Temps partiel

Article 10 En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel, sur leur demande, pourront bénéficier, s'ils le désirent, du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 %, aux mêmes conditions que le salarié à temps plein.

Chômage partiel

Article 11 En vigueur étendu

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel, sous réserve de son acceptation par la DDTEFP, ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus selon le type de modalité choisi par l'entreprise.

Réexamen de l'accord

Article 12 En vigueur étendu

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 1er, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Suivi de l'accord

Article 13 En vigueur étendu

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

Extension

Article 14 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministère de l'emploi et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Avenant n° 17 du 10 juin 2003 portant modification et actualisation des articles de la convention

La fédération française de la cordonnerie et multiservice (FFCM),

ex-fédération nationale des cordonniers de France (FNCF) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont constaté que les entreprises de la profession ainsi que les salariés de ces entreprises pouvaient rencontrer des difficultés dans l'interprétation de certains articles de la convention collective du fait de leur rédaction actuelle ; en outre, d'autres articles nécessitaient d'être actualisés compte tenu de l'évolution de la législation du travail. Ainsi, ils ont convenu de la nécessité, soit de mettre à jour, soit de réécrire les articles suivants :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 2 est modifié et remplacé par l'article 2 ci-après :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 6 est modifié et remplacé par l'article 6 ci-après :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

L'article 7 est modifié et complété comme suit dans la catégorie des cadres :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

L'article 15 est modifié et remplacé par l'article 15 suivant :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu

L'article 19 est modifié et remplacé par l'article 19 suivant :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu

L'article 20 est supprimé.

Article 7
En vigueur étendu

L'article 21 est supprimé.

Article 8
En vigueur étendu

L'article 21 est modifié et remplacé par l'article 25 suivant :

(voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu

L'article 27 est modifié et remplacé par l'article 27 suivant :

(voir cet article)

Article 10
En vigueur étendu

L'article 31 est modifié dans son premier alinéa par l'article 31, alinéa 1, suivant :

(voir cet article)

Article 11
En vigueur étendu

A l'article 32, l'alinéa 2 concernant le contrat de conversion est supprimé.

Article 12
En vigueur étendu

L'article 34 est modifié et remplacé par l'article 34 suivant :

(voir cet article)

Article 13
En vigueur étendu

L'article 38 est supprimé et remplacé par l'article 38 suivant :

(voir cet article)

Article 14
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 45 est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :

(voir cet article)

Article 15
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juin 2003.

Article 16
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 17
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Avenant n° 18 du 9 juillet 2003 portant modification et actualisation d'articles

La fédération française de la cordonnerie et multiservice (FFCM), ex-fédération nationale des cordonniers de France (FNCF) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC,

Article 1
[En vigueur étendu](#)

Le salaire minimum national professionnel (en euros) est fixé à 4,43 pour le coefficient 100 auquel il faut ajouter 0,35 pour le coefficient 140 et 0,18 pour le coefficient 145. Le barème des minima est en conséquence fixé comme suit :

(voir les salaires)

Article 2
[En vigueur étendu](#)

L'article 38 est supprimé et remplacé par l'article 38 suivant :

(voir cet article)

Article 3
[En vigueur étendu](#)

L'article 39 est supprimé et remplacé par l'article 39 suivant :

(voir cet article)

Article 4
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2003.

Article 5
[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 6
[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires demandent au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la cordonnerie Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Cordonnerie (ex-convention collective nationale chaussure [artisans maîtres]) " n° 3015.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 7 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC) ;

La fédération française de la cordonnerie et multiservice (FFCM),

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

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

La fédération générale Force ouvrière des cuirs, textile, habillement,

[En vigueur étendu](#)

il a été conclu le présent accord au titre des articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

Préambule

Le présent accord a pour objet de favoriser la mise en oeuvre et le développement de la formation professionnelle continue au sein de la profession de la cordonnerie et du multiservice. Il est conclu en application des textes légaux en vigueur ainsi que des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La formation est l'un des moyens privilégiés pour les salariés de développer des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales dans un souci d'égalité des chances. Elle est aussi un moyen privilégié d'accéder à la promotion sociale.

A cette fin, les parties signataires conviennent d'encourager la mobilisation de l'ensemble des moyens humains, financiers des OPCA de la branche, de donner aux instances représentatives du personnel, aux délégués syndicaux et à l'encadrement des entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle ainsi que l'information des salariés sur les dispositifs de la formation.

Champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

1.1. Entreprises concernées

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la cordonnerie (CCN 3015) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir et dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 527A (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et 527H (réparation d'articles personnels et domestiques).

Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'activité de la cordonnerie connaît une diversification importante depuis plusieurs années due en partie à une évolution à la baisse du marché de la réparation de la chaussure.

Cela s'est traduit dans la plupart des entreprises par la mise en place de services complémentaires à la cordonnerie (réparation d'articles cuir et peaux ou en matériaux assimilés, vente de produits d'entretien et d'accessoires pour les chaussures) ou de nouveaux services aux particuliers tels que la reproduction de clés, la réalisation de plaques d'immatriculation d'automobile, la gravure de plaques ou d'objets, l'impression de cartes de visite, la fabrication de tampons ...

Ces services connaissant eux-mêmes une évolution soit technologique, soit du fait de la demande de la clientèle, il est devenu nécessaire d'adapter le niveau de compétences et d'autonomie des salariés travaillant dans ces entreprises afin de développer leur capacité d'emploi.

L'activité de la cordonnerie et du multiservice rencontre des difficultés pour recruter du personnel formé. En outre, dans les années à venir, compte tenu de l'âge des chefs d'entreprise en activité actuellement, de nombreuses entreprises vont être à reprendre. Il est donc essentiel pour la survie de ce secteur d'attirer des candidats à l'embauche et de favoriser la reprise des entreprises, notamment par des salariés de la profession.

Dans cet esprit, les parties signataires décident de mettre en oeuvre les axes de développement de la formation professionnelle suivants :

Sont considérés comme prioritaires :

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement de modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- le personnel féminin au niveau de la production ;
- les travailleurs handicapés.

A cet effet, sont considérées comme essentielles les formations ayant pour objet de :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences ;
- d'accompagner les nouvelles activités développées dans le cadre du multiservice ;
- faciliter la création ou la reprise d'entreprises de la cordonnerie et du multiservice (à cet effet, la profession mettra en oeuvre les moyens nécessaires en vue de mieux faire connaître le brevet de maîtrise en cordonnerie).

Contribution des employeurs

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Désignation des organismes collecteurs

A la suite de la réforme des OPCA (loi du 24 novembre 2009), les parties signataires désignent comme organismes paritaires collecteurs agréés pour les fonds destinés à la formation continue :

- OPCALIA pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- AGEFOS-PME pour les entreprises employant au moins 10 salariés.

3.2. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés contribuent à hauteur de 0,65 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation. Cette contribution qui est versée en totalité à l'OPCAMS se répartit ainsi :

- 0,15 % est affecté au financement :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des dépenses de fonctionnement des CFA ;
 - de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- 0,50 % est affecté au financement :
 - du plan formation ;
 - du droit individuel de formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche ;
 - de l'allocation de formation.

3.3. Entreprises avec un effectif compris entre 10 et 19 salariés

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 salariés et 19 salariés contribuent à hauteur de 1,05 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation.

Ce 1,05 % se répartit ainsi :

- 0,15 % est affecté au financement :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des dépenses de fonctionnement des CFA ;

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- 0,9 % est affecté au financement :
- du plan formation ;
- de l'allocation formation ;
- des rémunérations et frais annexes entrant dans le cadre de la professionnalisation ;
- du droit individuel de formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche.

Un minimum de 10 % du montant du 0,9 % est versé obligatoirement à AGEFOS PME pour le financement à due concurrence de ces actions.

La totalité ou le reliquat de 0,9 % qui n'aura pas fait l'objet d'une utilisation directe par les entreprises durant l'année considérée peuvent être versés à AGEFOS PME.

Au titre de l'ordonnance du 2 août 2005, les entreprises qui ont un effectif compris entre 10 et 19 salariés et qui augmenteront leur effectif au-delà de 10 ou 19 salariés bénéficieront d'un lissage des taux de contribution.

3.4. Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus contribuent à hauteur de 1,60 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation. Ce 1,60 % se répartit ainsi :

- 0,2 % est affecté au financement du congé individuel de formation et sont versés au FONGECIF ;
- 0,5 % est affecté au financement :
- des actions de formation liées au contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- 0,9 % est affecté au financement :
- du plan formation ;
- de l'allocation formation ;
- des rémunérations et frais annexes entrant dans le cadre de la professionnalisation ;
- du droit individuel de formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche.

Un minimum de 10 % du montant du 0,9 % est versé obligatoirement à AGEFOS PME pour le financement à due concurrence de ces actions.

La totalité ou le reliquat de 0,9 % qui n'aura pas fait l'objet d'une utilisation directe par les entreprises durant l'année considérée peuvent être versés à AGEFOS PME.

Les fonds versés au titre de ces contributions sont mutualisés au sein de la branche dès leur réception en fonction de leur nature.

Priorités de prise en charge par l'AGEFOS PME et l'OPCAMS

Article 4 En vigueur étendu

Dans la limite de leurs capacités de financement, les organismes collecteurs agréés désignés contribueront prioritairement au titre des sommes collectées au titre du 0,15 % ou du 0,50 % :

- aux actions de professionnalisation définies comme prioritaires par la branche ;
- au financement des frais pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;

Au vu du bilan annuel fourni par les organismes collecteurs et gestionnaires, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 5 En vigueur étendu

Le droit individuel à la formation est la manifestation concrète de la responsabilisation et de la prise d'initiative des salariés dans la gestion de leur parcours professionnel et de leur capacité d'emploi.

5.1. Calcul et ouverture des droits

Tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté minimale de un an chez son employeur, sous contrat à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les parties signataires décident par le présent accord que le décompte des droits acquis au titre du DIF se fera dans le cadre de l'année civile.

Ainsi, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chaque année pour une ouverture du droit au DIF au 1er janvier de l'année suivante. Le bénéfice du droit n'étant exigible que par tranches de 20 heures, les heures acquises pour une embauche en cours d'année seront prises en compte pro rata temporis sur le second exercice qui suivra l'embauche. Par exemple, un salarié embauché le 1er juillet 2005 bénéficiera le 1er janvier 2007 de 30 heures de DIF. De même, en cas de départ de l'entreprise, les droits ouverts sont ceux acquis lors du précédent exercice.

Afin de permettre aux entreprises de la branche de s'y préparer et d'informer leur personnel, il est convenu que la première mise en oeuvre du DIF s'effectuera à compter du 1er janvier 2006. Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 et remplissant les critères au 7 mai 2005, présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficiera de ce fait d'un droit acquis de 34 heures à la date du 1er janvier 2006.

La durée du droit est calculée pro rata temporis de la durée du travail du salarié pour les salariés à temps partiel. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

L'acquisition du droit est interrompue en cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié pour les périodes de longue durée ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation de la part de l'employeur ; les droits acquis étant maintenus (1).

En cas de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, ou de départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier des droits acquis ouverts et non utilisés. L'employeur l'en informera dans la lettre de licenciement, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises et non utilisées sera calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. La somme correspondant à ce montant permettra ainsi de financer les actions ci-dessus mentionnées. La demande du salarié doit être faite avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet d'en prolonger la durée. A défaut de cette demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au DIF non utilisé n'est pas dû par l'employeur (2).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

5.2. Information des salariés

Chaque année, au moment de l'ouverture des droits, les salariés reçoivent une information écrite de leur employeur sur les droits acquis et leur disponibilité.

5.3. Formations prioritaires éligibles

Le choix des actions de formation devra intervenir, si possible, après la prise en compte des conclusions de l'entretien professionnel, des éventuelles évaluations professionnelles, d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

Les formations prioritaires éligibles au niveau de la branche dans le cadre du DIF sont celles définies comme prioritaires par la branche de la cordonnerie et du multiservice qui ont pour vocation de développer la capacité d'emploi des salariés.

Ces actions prioritaires sont les suivantes :

- la maîtrise et l'acquisition de compétences techniques et commerciales dans les métiers de la cordonnerie et du multiservice ;
- les actions de perfectionnement et de communication en langue française (maîtrise du vocabulaire et des écrits professionnels) ;
- l'apprentissage des logiciels informatiques ;
- le développement des compétences managériales et le développement personnel ;
- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience notamment en vue de l'acquisition du CAP de cordonnerie multiservice ;
- ou toute autre priorité définie ultérieurement par la branche de la cordonnerie.

Par ailleurs, chaque entreprise pourra, dans le cadre de sa politique de formation, définir des actions prioritaires supplémentaires qui ne viendront pas se substituer à celles définies par la branche.

5.4. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié mais nécessite préalablement l'accord de l'employeur et, le cas échéant, l'accord de prise en charge par les OPCA.

Le salarié souhaitant exercer son DIF doit informer son employeur au moins 2 mois avant le début de l'action de formation. La demande transmise par courrier RAR comporte les mentions suivantes :

l'intitulé de l'action, les modalités de déroulement, la durée, les dates de début et de fin, la dénomination du prestataire de formation pressenti, le coût de la formation ainsi que les éventuels autres coûts liés au transport et à l'hébergement. Pour les actions de validation des acquis de l'expérience, la demande doit comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certification postulé, dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dénomination de l'organisme ou autorité délivrant la certification. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier par écrit sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque l'employeur accepte la demande du salarié, une convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail est conclue entre les deux parties.

En vue d'accompagner les entreprises dans les démarches administratives, les parties signataires demandent aux organismes collecteurs agréés désignés d'élaborer et de proposer des documents types.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 1er janvier de chaque année peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en totalité ou en partie, le DIF reste plafonné à 120 heures, pour les salariés à temps plein. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, sur la base du nombre d'heures annuelles acquises pro rata temporis quel que soit le nombre d'années cumulées.

Selon les textes en vigueur, l'action de formation liée au DIF se déroule en dehors du temps de travail. Cependant, les parties signataires, soucieuses de développer la formation professionnelle des salariés mais aussi des contraintes liées à la baisse de la durée du travail et des arbitrages que sont amenés à faire les employeurs, proposent que l'action de formation liée au DIF puisse s'exercer pour partie ou en totalité pendant le temps de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; seront privilégiées autant que faire se peut les actions de formation du DIF qui s'articuleront avec des formations du plan de formation ou une période de professionnalisation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail font l'objet d'un versement par l'employeur d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence hors charges sociales.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les frais de formation (salaires et frais pédagogiques) et les frais annexes (transport, hébergement...) liés aux actions de formation réalisées dans le cadre du DIF sont pris en charge par les OPCA et sont imputables sur les contributions visées à l'article 3 du présent accord dans la limite des fonds disponibles (3).

Cependant, pour les entreprises de 10 salariés et plus, en cas de DIF non prioritaire, les frais pédagogiques, d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par celles-ci suivant leurs règles habituelles et sont imputables sur le plan formation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et aux termes desquelles la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou par un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).(2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, aux termes desquelles le droit individuel à la formation en cas de licenciement se traduit par un montant financier dû par l'employeur et non par un nombre déterminé d'heures de formation (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail qui n'envisagent pas les dépenses de transport, d'hébergement et de repas comme étant imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).

L'apprentissage

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que l'accès privilégié aux métiers de la cordonnerie et du multiservice reste la voie de l'apprentissage qui permet l'acquisition d'un diplôme. Il est ainsi rappelé que les entreprises de la profession ont oeuvré auprès de l'éducation nationale pour une adaptation du CAP de réparateur en cordonnerie qui est devenu le CAP cordonnerie multiservice afin d'être en adéquation avec l'évolution de l'activité.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à avoir un recours plus large à ce mode d'insertion professionnelle des jeunes. Elles rappellent que l'apprentissage est l'un des moyens les plus appropriés pour la transmission des savoir, des savoir-faire et des comportements par les seniors.

De même, elles invitent les entreprises de la profession à verser la taxe d'apprentissage en priorité vers des centres de formation d'apprentis formant à la cordonnerie et au multiservice.

Le contrat de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Définition

Dans un souci d'élargir le recrutement à un public plus âgé et répondre à des besoins à court terme des entreprises, le contrat de professionnalisation s'avère être une solution alternative à l'apprentissage pour intégrer et former du personnel dans les entreprises de la profession en vue de les conduire à une qualification.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée qui prévoit une formation en alternance pour permettre à son titulaire d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue.

7.2. Publics visés

Il est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux qualifications visées ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans lorsqu'une professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

7.3. Objectif

Le contrat de professionnalisation doit permettre de faire bénéficier en particulier :

- du coefficient 145 de la grille de classification les salariés sans qualification professionnelle liée à l'activité de la cordonnerie et du multiservice embauchés pour travailler sur un magasin et pour lesquels l'entreprise a mis en place un dispositif de formation répondant aux exigences de la branche professionnelle ;
- du coefficient 165 de la grille de classification les salariés dont le niveau permet d'envisager à terme la reprise d'une entreprise, ceci après avoir suivi un parcours de formation reconnue et validée par la branche.

Ces qualifications ne seront obtenues qu'après une évaluation à l'issue de la formation.

Le contrat de professionnalisation pourra être utilisé de même pour la formation de jeunes à des diplômés de type BTS ou DUT, notamment en gestion ou en commerce.

7.4. Durée

Le contrat est d'une durée de 6 à 12 mois. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre du CDI, sans être inférieure à 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation pourra être portée à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées (BP, CAP...) l'exige, notamment en vue de l'obtention d'un titre ou d'une qualification spécifique au métier de la cordonnerie et du multiservice ou conduisant à un tel métier.

7.5. Rémunération

La rémunération minimale est fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et du niveau de formation de l'intéressé :

- moins de 26 ans (1) ;
- 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans ;
- 70 % du SMIC pour les plus de 21 ans et moins de 26 ans ;
- majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac pro (65 % et 80 %) ;
- 26 ans et plus : la rémunération minimale est égale à 85 % du minimum conventionnel (ne pouvant être inférieur au SMIC).

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en oeuvre dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation sont prises en charge par les OPCA sur la base d'un taux horaire de 9,15 Euros. Il pourra toutefois être modulé selon les priorités définies par les partenaires sociaux au sein des CPNE.

7.6. Développement du tutorat

Le tutorat est l'une des conditions essentielles de réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale au développement et à la transmission des compétences et des savoirs au sein des entreprises.

Le tuteur est un professionnel de la cordonnerie et du multiservice, volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il est désigné par l'employeur sur base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il sera également tenu compte des qualités pédagogiques pour tenir la fonction tutorale.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut accompagner plus de 2 personnes, que celles-ci soient en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Garant de la réussite de l'intégration du jeune, le tuteur bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation spécifique. L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer sa fonction tutorale. Il veillera à ce que l'exercice de la fonction de tuteur n'affecte pas sa rémunération.

En outre, le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

Enfin, les actions de préparation et de formation ainsi que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale seront prises en charge par AGEFOS PME et l'OPCAMS en application des textes en vigueur.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article D. 981-1 du code du travail (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).

La période de professionnalisation

Article 8 En vigueur étendu

8.1 Définition

La période de professionnalisation est un dispositif qui a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

A cet effet, elle permet à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification reconnue (diplôme ou titre professionnel enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la cordonnerie) en mettant en oeuvre, si possible préalablement, une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail ;
- de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par le présent accord et, le cas échéant, par la CPNE de la cordonnerie.

L'initiative de la période de professionnalisation relève soit de l'employeur, soit du salarié. La période de professionnalisation est mise en oeuvre après une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire. Elle s'inscrit, le cas échéant, après une démarche de bilan de compétences.

Les périodes de professionnalisation, d'une durée maximale de 24 mois, peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre le salarié et l'employeur dans lequel ce dernier prendra les engagements en vue d'une reconnaissance de la nouvelle qualification acquise en vigueur. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation formation. Les droits ouverts au DIF peuvent être utilisés dans le cadre de la professionnalisation dans la limite de 120 heures.

La période de professionnalisation est organisée sur base d'une alternance entre des séquences de formation et l'exercice de l'activité professionnelle. Elle donne lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre de salariés autorisés à s'absenter sera de 1 par an (1).

8.2. Publics visés

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et en priorité les salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise du secteur professionnel ;
- salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- femmes après un congé de maternité ;
- parents après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP) ;

8.3. Domaines de formation prioritaires

Les priorités de la profession sont celles exposées à l'article 2 du présent accord.

Dans cette perspective, les actions désignées comme prioritaires dans le cadre de la professionnalisation sont les suivantes :

- initiation et perfectionnement à la cordonnerie ;
- formation aux activités du multiservice ;
- formation à l'accueil de la clientèle ;
- formation à l'animation des équipes ;
- formation à la gestion d'une entreprise artisanale ;

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par AGEFOS PME ou l'OPCA MS au titre de la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires à l'article L. 982-3 du code du travail (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).

L'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications

Article 9 En vigueur étendu

9.1. Définition

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a deux missions essentielles qu'il réalise pour l'ensemble des entreprises de la branche :

- la réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;
- l'animation de la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective par le biais d'analyses et d'enquêtes qualitatives et quantitatives.

Ces informations viennent alimenter la réflexion de la branche professionnelle sur la définition des priorités et des axes de développement de la formation professionnelle pour la branche.

Compte tenu de la taille de branche et des moyens dont elle dispose, la branche de la cordonnerie demandera aux organismes collecteurs désignés d'étudier la

possibilité de créer ou de s'intégrer à des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications qui seraient communs à plusieurs branches professionnelles adhérentes.

L'entretien professionnel

Article 10

[En vigueur étendu](#)

L'entretien professionnel contribue à la participation active du salarié dans son évolution professionnelle au regard notamment des perspectives de développement de son entreprise. Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans son entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Les entreprises ayant déjà mis en place les entretiens annuels pour leur personnel auront la possibilité de réaliser l'entretien professionnel au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est une opportunité pour aborder en commun les différents dispositifs existants tels que l'évaluation des besoins en formation, la période de professionnalisation, la VAE ou le DIF pouvant accompagner le projet professionnel du salarié.

Pour une bonne réussite de l'entretien professionnel, le salarié en sera informé préalablement dans un délai suffisant pour s'y préparer. Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit ; un exemplaire sera remis au salarié.

Un guide méthodologique à destination des entreprises est joint en annexe à titre informatif.

Passeport formation

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Propriété du salarié, le passeport formation est un document personnel rédigé à son initiative, lui permettant d'identifier et de faire certifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Outre les décisions en matière de formation prises, le cas échéant, lors ou à l'issue de l'entretien professionnel, le passeport pourra recenser notamment :

- les diplômes ou les titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formations ;
- les certifications professionnelles délivrées (formation ou VAE) ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles correspondantes mises en oeuvre.

Le salarié pourra établir son passeport sur les bases d'un document élaboré par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés au travers du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'obtenir en particulier le CAP de cordonnerie multiservice.

L'accès à la VAE se fait conformément aux modalités définies par l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-1 du code du travail (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).

Dispositif d'aide au remplacement des salariés en formation

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Afin de faciliter le départ en formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, un dispositif d'aide au remplacement a été instauré par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette aide est destinée à financer en partie le remplacement d'un salarié parti en formation pendant son temps de travail. Elle fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) et intervient sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

Les entreprises de la profession concernées sont encouragées à utiliser ce dispositif qui est un moyen de réussite de la mise en oeuvre du présent accord.

Egalité d'accès à la formation professionnelle

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue qui est l'un des moyens permettant le développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les entreprises sont invitées à privilégier les actions de nature à contribuer à l'accès des femmes aux métiers de la cordonnerie et du multiservice, notamment par des dispositifs de formation, de VAE, des contrats et des périodes de professionnalisation.

De même, les entreprises devront favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation.

Mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Article 15 En vigueur étendu

Par le présent accord, est mise en place au sein de la branche professionnelle une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) composée d'un membre par organisation syndicale et par organisation patronale. Sur la base des informations qui lui seront transmises par les OPCA et l'observatoire des métiers, la mission de la CPNE consistera en particulier à examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche, à définir les orientations ou les actions de formation nécessaires et à établir la liste des formations professionnelles prioritaires.

Conditions d'application de l'accord

Article 16 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Le présent accord est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche. Des entreprises relevant de la branche ont cependant la possibilité de négocier en interne des accords ayant le même objet ; ceux-ci ne peuvent toutefois pas contenir des dispositions dérogatoires au présent accord, sauf clauses plus favorables.

Application de l'accord

Article 17 En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera à l'expiration du délai d'opposition.

Il pourra donner lieu à révision ou dénonciation selon les dispositions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension de l'accord

Article 18 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

En vigueur étendu

L'article 10 de l'accord sur la formation prévoit que tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté pourra bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Celui-ci doit permettre au salarié et à son responsable hiérarchique :

- de faire le point sur les possibilités et les dispositifs de formation ;
- d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Il pourra être complété par les supports ou conseils que les OPCA mettront en oeuvre le cas échéant en faveur de leurs entreprises adhérentes.

Comment organiser l'entretien :

- les conditions matérielles : pour que l'entretien soit un moment convivial, il est recommandé qu'il se tienne dans un lieu isolé du lieu de travail (atelier, magasin) ;
- le salarié aura été informé au moins 15 jours avant l'entretien afin de pouvoir s'y préparer ;

- l'entretien doit avoir lieu si possible avec son responsable hiérarchique direct qui aura été formé ou sensibilisé à la conduite d'entretien individuel ;

- les participants à l'entretien doivent faire preuve d'écoute vis-à-vis de l'autre dans un souci de clarté des échanges.

Questions à aborder lors de l'entretien :

- point sur le poste occupé actuellement et les compétences requises ;

- état sur les souhaits et/ou les besoins de formation liés au poste occupé ;

- échange sur les projets du salarié sur son parcours professionnel ;

- les propositions en matière d'action de formation s'il y a lieu ;

Conclusions de l'entretien :

- les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié ;

- l'employeur s'engage à mettre en oeuvre dans un délai raisonnable les actions de formation décidées.

Avenant n° 19 du 7 décembre 2005 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006

La fédération française de la cordonnerie et multiservice (FFCM), ex-fédération nationale des cordonniers de France (FNCF) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux ont constaté que les entreprises et les salariés de la profession rencontraient des difficultés dans l'interprétation des articles 8 et 9 de la convention collective relatifs à la prime d'ancienneté et à la prime de fin d'année ou la gratification mensuelle du fait du mode de calcul de ces primes. Cette complexité des règles de calcul rend difficilement lisibles les bulletins de salaire par les salariés et peut être source d'erreur pour les employeurs. Par ailleurs, soucieux d'attirer davantage de jeunes dans la profession, les parties signataires ont souhaité revaloriser les salaires mini. L'intégration de la prime d'ancienneté, de la prime de fin d'année (pour le secteur artisanal) et de la gratification mensuelle (pour le secteur industriel) dans le salaire de base leur a semblé répondre à ce double besoin.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'article 2 est modifié et remplacé par l'article 2 ci-après :

(voir cet article)

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'article 8 relatif à la prime d'ancienneté est supprimé, la prime d'ancienneté étant intégrée dans le salaire de base à la date d'application du présent avenant.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

L'article 9 relatif à la prime de fin d'année (pour le secteur artisanal) et à la gratification mensuelle (pour le secteur industriel) est supprimé, la prime d'ancienneté et la gratification mensuelle étant intégrées dans le salaire de base à la date d'application du présent avenant.

Salaires

Article 4 En vigueur étendu

La valeur de base 100.

Le salaire de base national professionnel est établi par les coefficients suivants : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

La valeur du point 100 est de 5,431 Euros.

La grille des salaires minima par coefficient est la suivante :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
140	7,603
145	7,875
150	8,147
155	8,418
165	8,961
180	9,776
200	10,862
220	11,948
240	13,034
270	14,664
300	16,293
320	17,379

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale paritaire se réunira 1 fois par an, à la demande de la partie la plus diligente, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2006.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 7 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Adhésion par lettre du 4 juin 2009 de la CFE-CGC à la convention collective

En vigueur

Nanterre, le 4 juin 2009.

La CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre-Préfecture, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le Ministre,

Nous vous informons par la présente que la CFE-CGC Agro adhère à la convention collective nationale de la confectionnerie.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Avenant n° 23 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance

La fédération française de la cordonnerie et du multiservice (FFCM) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération chimie, mines, textile-énergie CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération générale des cuirs, textile, habillement FO,

Article 1 En vigueur étendu

L'article 43 est remplacé par le présent texte :

« Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra les 2 / 3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises à l'alinéa 1 sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise). »

Article 2 En vigueur étendu

L'article 46.2 est modifié comme suit :

Dans le premier alinéa, la phrase « Sont considérés comme tels les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans » est remplacée par « Sont considérés comme tels les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans ».

Article 3 En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 46.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tant que le salarié justifie de son état et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale. »

Article 4 En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 46 un paragraphe 5 :

« 5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et avenants postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au 1er alinéa.

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

- la franchise et le niveau de prestations précisés au paragraphe 3 sont déterminés en considérant, à la date de l'arrêt, les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité ;
- les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des ressources globales d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait

perçues au titre de la même période.

Pour ce qui concerne le maintien des garanties de prévoyance définies au présent article 46, le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (parts patronale et salariale) fixée au paragraphe 4, et fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes de l'assureur percevant ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du financement de ce dispositif sera fait au plus tard le 30 juin de chaque année, afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime. »

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2009.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Avenant n° 24 du 1er septembre 2009 portant modification de la convention

FFCM ;

SRIC.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale de la cordonnerie a été mise à jour une première fois en 2003.

Depuis, la parution de textes tant législatifs qu'interprofessionnels, en particulier l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail retranscrit dans la loi du 25 juin 2008 et la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, rend nécessaire une révision et une adaptation du texte conventionnel.

Article 1
En vigueur étendu

La création et la modification des articles existants amènent à une nouvelle numérotation des articles de la convention collective.

Le nouveau sommaire se présente ainsi :

Article 1er : Objet de la convention

Article 2 : Avantages acquis

Article 3 : Droit syndical

Article 4 : Registre du personnel

Article 5 : Détermination du salaire

Article 6 : Classifications

Article 7 : Mensualisation

Article 8 : Diversité

Article 9 : Garanties en matière de droits

Article 10 : Personnel à temps partiel

Article 11 : Gestion des emplois et de compétences

Article 12 : Protection de la femme enceinte

Article 13 : Apprentissage

Article 14 : Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 15 : Durée du travail

Article 16 : Contingent annuel d'heures supplémentaires
Article 17 : Heures supplémentaires
Article 18 : Travail de nuit
Article 19 : Travail du dimanche et des fêtes légales
Article 20 : Jours fériés
Article 21 : Visite médicale d'embauche
Article 22 : Contrôle d'aptitude à l'emploi
Article 23 : Contrat de travail
Article 24 : Période d'essai
Article 25 : Droit disciplinaire
Article 26 : Préavis
Article 27 : Indemnité de préavis
Article 28 : Absence pendant le délai-congé
Article 29 : Indemnité de licenciement
Article 30 : Licenciement non économique
Article 31 : Licenciement économique
Article 32 : Reçu de solde de tout compte
Article 33 : Priorité de réembauchage
Article 34 : Certificat de travail
Article 35 : Congés payés
Article 36 : Congés supplémentaires
Article 37 : Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge
Article 38 : Calcul de l'indemnité de congés payés
Article 39 : Indemnité compensatrice de congés payés
Article 40 : Congés pour événements familiaux
Article 41 : Congé parental et sabbatique
Article 42 : Indemnisation maladie et accident
Article 43 : Départ à la retraite
Article 44 : Indemnité de départ à la retraite
Article 45 : Retraite complémentaire et prévoyance
Article 46 : Conciliation et interprétation
Article 47 : Durée, dénonciation, révision
Article 48 : Publicité et extension de la convention
Article 49 : Durée et application
Article 50 : Adhésions

Article 2 En vigueur étendu

L'article 1er est modifié comme suit :

« Article 1er
Objet de la convention

La présente convention règle, pour l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés.
Les entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE sous les rubriques suivantes :

- 95. 23Z : Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95. 29Z : Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans deux secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des deux secteurs se détermine par le numéro de codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1er janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro code risques professionnels 52. 7AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52. 7AB.

A compter du 1er janvier 2008, le numéro code risques 52. 7AC (Autres industries du cuir) fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

- 15. 20Z : Fabrication de chaussures.

Les professions visées sont les suivantes :

- fabricants de chaussures sur mesure et bottiers.

La présente convention s'applique à tous les personnels des entreprises citées ci-dessus. »

Les articles 5 et 6 sont fusionnés et l'article 5 est modifié comme suit :

« Article 5
Détermination du salaire

Le salaire minimum brut horaire à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du taux horaire correspondant au coefficient de la classification professionnelle. Les coefficients applicables dans la présente convention sont les suivants 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour calculer le salaire minimum brut mensuel, le taux horaire correspondant au coefficient est multiplié par l'horaire mensuel pratiqué dans l'entreprise.

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales minimales et les salaires réels se déterminent au niveau de l'entreprise.

Les salaires minima conventionnels font l'objet d'une négociation annuelle paritaire. A cet effet, la commission nationale paritaire se réunit une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente. »

L'article 7 devient article 6 « Classifications ».

L'article 10, devenu article 7, est modifié comme suit :

« Article 7

Mensualisation

La loi du 19 janvier 1978 institue le paiement du salaire au mois pour un temps de travail effectif défini.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant à un temps de travail effectif de travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont pratiquées un certain mois, d'une manière exceptionnelle, le bulletin de paie doit comporter le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées avec leurs rémunérations qui est 11 / 151, 666 du salaire mensuel, majoré de 25 % ou éventuellement de 50 %.

Si des heures supplémentaires sont pratiquées d'une manière régulière, elles peuvent être incorporées dans le montant d'heures mensualisées avec les majorations légales. »

L'article 11, devenu article 8, est modifié et complété comme suit :

« Article 8

Diversité

8. 1. Egalité hommes-femmes

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité, indistinctement aux travailleurs des deux sexes, quel que soit leur âge.

Il appartient à tout employeur du secteur, en fonction de son organisation, de veiller à une égalité d'accès pour les femmes à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, sur les conditions de travail et d'emploi et l'articulation des temps de vie. Il doit prendre, en outre, toute disposition en vue d'éliminer tout écart de rémunération par catégorie d'emploi entre les femmes et les hommes qui ne serait pas justifié par la nature du poste ou le niveau de responsabilités.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité ne doivent pas influencer négativement sur l'évolution salariale et professionnelle du personnel.

8. 2. Non-discrimination

Sont garantis les droits des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière sans distinction de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnie, nation ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

L'employeur prendra les mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans l'emploi le personnel handicapé, en se faisant accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les organismes techniques ou spécialisés en la matière.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés. »

Le nouvel article 9 est ainsi rédigé :

« Article 9

Garanties en matière de droits

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre. Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des périodes temporaires de renfort, de transition ou de remplacement.

De même, le recours au travail à temps partiel doit se faire au regard des contraintes économiques de l'entreprise mais tout en s'assurant que celles-ci ne sont pas un frein à l'organisation de la vie professionnelle du salarié concerné. »

Le nouvel article 10 est ainsi rédigé :

« Article 10

Personnel à temps partiel

Est considéré à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de 35 heures.

Les contrats de travail du personnel embauché à temps partiel précisent la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (pour les contrats à référence horaire mensuel).

Des modifications temporaires de la répartition des jours de travail peuvent intervenir en cas d'absence prévisible de salariés, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins est alors respecté pour informer le salarié à temps partiel.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 10 % des heures de travail prévues au contrat de travail.

Les salariés employés à temps partiel qui souhaitent occuper un poste à temps plein et qui en ont fait la demande écrite sont prioritaires chaque fois qu'un poste de ce type, relevant de leur qualification professionnelle, se trouve être à pourvoir dans l'entreprise.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux employés à temps plein. Cette égalité de traitement concerne notamment, les évolutions de carrière, les augmentations de rémunération ou l'accès à la formation. A cet effet, afin de permettre aux salariés à temps partiel de développer leurs compétences, l'entreprise met en oeuvre les moyens nécessaires pour faciliter le départ en formation de ces salariés. Ainsi, par exemple, par le passage à temps plein sur base du volontariat pendant la durée de la formation si celle-ci requiert un horaire à temps complet. »

Le contenu de l'actuel article 11 est supprimé et le nouvel article 11 est ainsi rédigé :

« Article 11
Gestion des emplois et des compétences

La gestion des emplois et des compétences a pour objet le développement des compétences du personnel et représente également un levier pour préparer le personnel en particulier à l'évolution des métiers du multiservice ou à la reprise des entreprises du secteur suite à des départs en retraite.

Les dispositifs énoncés dans l'accord formation du 7 décembre 2005 (entretien individuel, VAE, DIF, bilan de compétences...) sont autant de dispositifs destinés à contribuer à la réalisation de ces objectifs.

Les employeurs sont encouragés à mettre en oeuvre l'entretien individuel et à faciliter le départ en formation de leur personnel. »

L'article 12 est dénommé « Protection de la femme enceinte ».

L'article 13 est modifié et complété comme suit :

« Article 13
Apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation qui prépare à la vie professionnelle en vue de faciliter l'intégration dans le marché du travail de jeunes ayant satisfait aux obligations scolaires.

Il a pour but de donner une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les entreprises, lorsqu'elles recrutent du personnel à destination des magasins, privilégient l'insertion dans leurs effectifs, de jeunes apprentis titulaires du CAP Cordonnerie multiservice. »

L'article 15 est modifié comme suit :

« Article 15
Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires. »

L'article 16 est modifié comme suit :

« Article 16
Contingent annuel d'heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche.

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 220 heures par salarié, ce dernier étant en droit de refuser d'effectuer toute heure au-delà de 180 heures supplémentaires. Il concerne les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel donnent lieu soit au paiement de majorations, soit à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement.

Les modalités d'utilisation de ce repos sont identiques à celles fixées pour la contrepartie obligatoire en repos. »

L'article 17 est modifié et complété comme suit :

« Article 17
Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

A défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires sont ainsi majorées :

- de 25 % de la 36^e à la 43^e heure incluse ;

- de 50 % à compter de la 44^e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;

- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est ouvert lorsque la durée de ce repos atteint 7 heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise.

Après accord des parties, la contrepartie obligatoire en repos peut être prise à tout moment de l'année par journée entière dans un délai de 6 mois dès l'acquisition du droit.

Le salarié formule sa demande au moins 1 mois à l'avance. Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes en matière de contrepartie obligatoire en repos. »

A la suite de l'article 19, suppression de la mention « Majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ».

L'article 47 devient l'article 20 (à la place de l'ex-article 20 supprimé « Indemnité d'emploi ») « Jours fériés ».

L'article 22 devient l'article 21 et porte le titre « Visite médicale d'embauche ».

L'article 23 devient l'article 22 et porte le titre « Contrôle d'aptitude à l'emploi ».

L'article 24 devient l'article 23 et est modifié comme suit :

« Article 23
Contrat de travail

L'embauche donne obligatoirement lieu à une lettre d'engagement ou un contrat de travail écrit dans lequel il est notifié à l'intéressé la convention collective applicable, la période d'essai et sa durée, sa fonction, sa classification, sa rémunération pour le nombre d'heures convenu, son lieu principal d'activité ainsi que les avantages annexes à titre personnel. »

L'article 25 devient l'article 24 et est modifié comme suit :

« Article 24
Période d'essai

La période d'essai a pour objet de permettre de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occuper son poste.

La durée normale de la période d'essai est fixée dans la présente convention à :

- ouvriers et employés : 2 mois ;
- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Si cela s'avère nécessaire, la période d'essai peut être renouvelée une fois ; la durée maximale de la période d'essai, y compris le renouvellement est alors de :

- ouvriers et employés : 4 mois ;
- agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;
- cadres, coefficients 270 et 300 : 6 mois ;
- cadres, coefficient 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. De même, le renouvellement de la période d'essai, s'il est envisagé, doit être mentionné dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il est confirmé avant la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. En conséquence, le contrat dont la période d'essai aura été résiliée prendra fin à l'issue du préavis, mais les jours de préavis restant à exécuter au-delà de la période d'essai seront indemnisés dans le solde de tout compte.

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

L'article 26 devient l'article 25 « Droit disciplinaire ».

L'article 27 devient l'article 26 « Préavis ».

L'article 28 devient l'article 27 « Indemnité de préavis ».

L'article 29 devient l'article 28 « Absence pendant le délai-congé ».

L'article 30 devient l'article 29 et est modifié comme suit :

« Article 29
Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte est accordée, en dehors des cas de fautes grave ou lourde, aux salariés licenciés pour motif personnel ou économique et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. »

L'article 31 devient l'article 30 et est modifié comme suit :

« Article 30
Licenciement non économique

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ; cette lettre indique l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée avec avis de réception de convocation ou sa remise en main propre.

Au cours de l'entretien préalable l'employeur recueille les explications du salarié. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, le salarié peut être assisté d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet.

Tout licenciement doit obligatoirement être notifié par lettre recommandée avec avis de réception, et cela dans tous les cas sans exception, quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le motif du licenciement.

La lettre de licenciement ne doit pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié aura été convoqué. »

L'article 32 devient l'article 31 et est modifié comme suit :

« Article 31
Licenciement économique

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements économiques individuels ou collectifs applique les dispositions prévues aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail. »

L'article 33 est supprimé et ainsi remplacé par l'article 32 suivant :

« Article 32

Reçu de solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu de solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

L'article 34 devient l'article 33 « Priorité de réembauchage ».

L'article 35 devient l'article 34 et porte le titre « Certificat de travail ».

L'article 36 devient l'article 35 « Congés payés ».

L'article 37 devient l'article 36 « Congés supplémentaires ».

L'article 38 devient l'article 37 « Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge ».

L'article 39 devient l'article 38 « Calcul de l'indemnité de congés payés ».

L'article 40 devient l'article 39 « Indemnité compensatrice de congés payés ».

L'article 41 devient l'article 40 « Congé pour événements familiaux ».

L'article 42 devient l'article 41 « Congé parental et sabbatique ».

L'article 43 devient l'article 42 et est modifié comme suit :

« Article 42

Indemnisation maladie et accident

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra 2 / 3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises au premier alinéa sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès de l'URRPMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise). »

L'article 44 devient l'article 43 « Départ à la retraite ».

L'article 45 devient l'article 44 et est modifié comme suit :

« Article 44

Indemnité de départ à la retraite

Un salarié quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans en vue de sa retraite ou remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite complète a droit à une indemnité de départ en retraite suivant son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 / 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour la base de calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié dont la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur, dans les conditions fixées par la loi, a droit au versement d'une indemnité de retraite équivalant à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30 de la présente convention. »

L'article 46 devient l'article 45.

Suite à l'avenant n° 23 en date du 22 juin 2009, le nouvel article 45 est ainsi rédigé :

« Article 45

Retraite complémentaire et prévoyance

Suite au protocole d'accord du 28 juin 1963, à la date du 1er janvier 1963, le personnel des entreprises bénéficie obligatoirement d'un régime de retraite complémentaire.

Les entreprises sont tenues de s'affilier à l'IREC, institution de retraite du groupe Malakoff Médéric.
 Pour participer de la retraite complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas apprenti sous contrat, être âgé d'au moins 16 ans.
 L'assiette des cotisations est basée sur la totalité du salaire. Cette cotisation est calculée à concurrence de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.
 Sont exclues de cet accord les entreprises ayant adhéré avant le 1er janvier 1963 à une autre caisse de retraite.
 A compter du 1er janvier 1996, le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- incapacité de travail, invalidité permanente.

1. Capital décès, invalidité absolue et définitive.
 En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de ce dernier, il est versé au bénéficiaire un capital déterminé en fonction du salaire brut de base perçu par l'intéressé au cours des 12 derniers mois d'activité et de sa situation de famille.

(En pourcentage.)

SITUATION DE FAMILLE	CAPITAL DÉCÈS	
	Cadres	Non-cadres
Célibataire, veuf, divorcé sans enfants	320	100
Marié sans enfants	340	125
Célibataire, veuf, divorcé avec enfant	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

En cas de décès par accident, il est versé un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès initial.

2. Rente d'éducation servie par l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP).
 En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive pendant la durée de son contrat de travail, il est versé une rente éducation pour chacun de ses enfants à charge. Sont considérés comme tels les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage.
 Son montant annuel est égal à 12 % du salaire annuel brut servi au salarié au cours des 12 derniers mois d'activité précédant son décès.
 Les rentes sont payées mensuellement et revalorisées annuellement selon les modalités en vigueur au sein de l'institution.

3. Incapacité de travail, invalidité permanente.
 En sus de l'indemnisation prévue à l'article 42, le salarié bénéficiera, en cas d'absence au travail pour incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, en complément et relais de la mensualisation ou à compter du 31e jour d'une indemnisation calculée à hauteur de 80 % de son salaire brut de base.
 L'indemnisation s'entend déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale.
 En cas d'invalidité permanente, 2e et 3e catégories définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, l'indemnisation est égale à 80 % du salaire brut de base de l'intéressé.
 L'indemnisation est ramenée à 45 % en cas d'invalidité de 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.
 L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tant que le salarié justifie de son état, et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale.

4. Gestion et financement du régime.
 Les cotisations destinées au financement du régime sont les suivantes :

(En pourcentage.)

RISQUES GARANTIS	CADRES			NON-CADRES		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1, 35 TA TB	1, 35	0	0, 39 du salaire	0, 234	0, 156
Rente éducation	0, 15 TA TB	0, 15	0	0, 15 du salaire	0, 10	0, 05
Incapacité, invalidité	0, 42 TA 1, 07 TB	0, 252 0, 642	0, 168 0, 428	0, 42 TA 1, 07 TB	0, 252 0, 642	0, 168 0, 428

Ces garanties sont souscrites auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric, 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.
 Toute entreprise relevant du champ d'application de la convention collective devra adhérer à cette institution.
 Les parties à l'accord conviennent de rencontrer tous les ans l'institution désignée afin d'examiner les conditions dans lesquelles fonctionne le régime mis en place, notamment l'organisation de la mutualisation.
 Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs (URRPIMMEC et OCIRP), ces derniers maintiendront les rentes en cours de service et continueront de les revaloriser dans les conditions prévues à la présente convention.
 En outre, ils maintiendront, en revalorisant les bases de calcul dans les mêmes conditions, l'ensemble des garanties décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité à la date du non-renouvellement.

5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance.
 Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et avenants postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans leur ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.
 Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.
 L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier alinéa.
 Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

- la franchise et le niveau de prestations précisés au paragraphe 3 sont déterminés en considérant, à la date de l'arrêt, les droits de l'assuré comme s'il avait été en

activité ;

- les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des ressources globales d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Pour ce qui concerne le maintien des garanties de prévoyance définies au présent article 45, le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (parts patronale et salariale) fixée au paragraphe 4, et fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes de l'assureur percevant ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du financement de ce dispositif sera fait au plus tard le 30 juin de chaque année afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime. »

L'article 47 devient l'article 20 « Jours fériés ».

L'article 48 devient l'article 46 « Conciliation et interprétation ».

L'article 49 devient l'article 47 « Durée, dénonciation, révision ».

L'article 50 devient l'article 48 « Publicité et extension de la convention ».

L'article 51 devient l'article 49 « Durée et application ».

L'article 52 devient l'article 50 « Adhésion ».

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel à l'exception des articles 42 et 45 suivant l'avenant n° 23 en date du 22 juin 2009.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle

SRIC ;

FFCM.

FNAA CFE-CGC ;

FCMTE CFTC ;

FS CFDT ;

CTH FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la cordonnerie. Dans le cadre de la présente négociation, une enquête statistique a été menée au sein de la profession. Les retours d'enquête ont permis d'étudier 20 % des salariés de la branche et de dresser les constats suivants sur la population analysée :

- les effectifs dans les entreprises de la branche sont majoritairement masculins puisque les hommes représentent plus de 80 % des effectifs salariés de la profession ;

- l'âge moyen dans la profession se situe dans une fourchette de 41 à 50 ans ;

- le contrat de travail est très majoritairement à durée indéterminée et à temps plein y compris pour le personnel féminin ;

- compte tenu des données recueillies, les écarts sur les salaires entre les femmes et les hommes existent pour une minorité de coefficients, les salaires de base du personnel féminin étant supérieurs pour une majorité de coefficients à ceux des hommes ;

Par contre, sur le plan des salaires globaux bruts, on constate des écarts négatifs pour le personnel féminin, ces écarts pouvant s'expliquer par la nature de l'emploi à égalité de coefficient ou à l'organisation du travail (présence ou pas d'heures supplémentaires, par exemple) ;

- une population importante de salariés hommes ou femmes classés au coefficient 145, alors que le salaire moyen est largement au-dessus du minimum conventionnel ;

- enfin, les entreprises de la branche sont de taille et de structure très disparates : ainsi à côté des très petites entreprises artisanales avec 1 ou 2 salariés, on trouve une minorité d'entreprises de plus de 20 salariés ayant des établissements avec un effectif de 2 ou 3 salariés.

C'est donc en tenant compte de ces données caractéristiques des entreprises de la profession que les parties signataires ont convenu des dispositions du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1er

En vigueur étendu

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir et dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 95. 23Z (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et 95. 29Z (réparation d'articles personnels et domestiques).

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents.

A cet effet, elles s'assureront que leur processus de recrutement se déroule dans les mêmes conditions. Dans cet esprit, la rédaction des offres d'emploi ne devra pas être discriminatoire en ne comportant aucune mention relative au sexe ou à la situation familiale, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe. L'analyse des candidatures sera opérée selon les mêmes critères objectifs : les compétences professionnelles et techniques, l'expérience professionnelle et les qualifications. De même, lors de l'entretien d'embauche, les informations demandées par l'entreprise porteront exclusivement sur l'exercice de l'emploi et ne devront avoir pour finalité que d'apprécier la capacité du candidat ou de la candidate à occuper le poste proposé.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à une période d'essai. En conséquence, lors du processus de recrutement comme lors de l'exécution du contrat de travail, l'entreprise s'abstiendra de toute recherche d'information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les parties signataires s'engagent à intervenir auprès des écoles de formation, en particulier les centres d'apprentissage, afin qu'elles mettent en place des actions en vue d'encourager le recrutement de jeunes femmes à la préparation au CAP cordonnerie multiservice.

Enfin, les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence ou expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à une promotion au sein de l'entreprise ou dans la profession.

Elles rappellent à ce titre que l'accord du 7 décembre 2005 sur la formation a déterminé comme prioritaire, pour le développement des compétences, le personnel féminin travaillant en production. Par le présent accord, les parties conviennent que les femmes et les hommes qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation constituent un public prioritaire pour l'accès à la professionnalisation. Il est rappelé que les entreprises désireuses de s'engager dans la voie de la professionnalisation peuvent s'appuyer sur leur OPCA.

Par ailleurs, afin de faciliter le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), les entreprises s'engagent à ne pas reporter ce départ, lorsqu'une demande de formation DIF aura été formulée par un ou une salariée dans les 6 mois d'un retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, sauf si cette absence risque de perturber gravement l'activité de l'entreprise (en cas de TPE).

Enfin, les entreprises proposeront aux salariés de retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation de suivre une formation de mise à niveau afin de faciliter leur reprise d'activité professionnelle au cas où un besoin aurait été identifié.

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte autant que faire se peut les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ce thème peut prendre une importance particulière pour les salariées enceintes Aussi, afin de éviter les périodes de forte affluence dans les transports dans la journée, les parties conviennent de faire bénéficier ces salariées dès le 5e mois de grossesse, d'une réduction d'horaire quotidienne de 1/2 heure sans perte de salaire ; cette réduction devant permettre d'embaucher plus tard ou de débaucher plus tôt en fin de journée. Cet aménagement des horaires sera convenu entre l'employeur et l'intéressée. Le personnel à temps partiel bénéficiera de cette disposition au prorata de son temps de travail.

Article 5

En vigueur étendu

Afin de faciliter le retour au travail, les entreprises s'engagent, préalablement à la reprise ou après la reprise effective d'activité à organiser un entretien avec les salariés de retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien aura pour objet de fixer la date prévisible de retour, le cas échéant, les conditions de reprise d'activité et si nécessaire les besoins en formation, en particulier en cas de modifications techniques des équipements et matériels de travail ou de changement d'organisation de travail.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 37 de la convention collective en permettant également la prise d'une journée de congé rémunérée en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans.

Le nouvel article 37 sera ainsi libellé :

« Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et sur présentation d'un justificatif, de 1 journée de congé par an ou de 2 demi-journées par an et par enfant. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. »

Article 7
En vigueur étendu

Les parties réaffirment leur attachement au principe d'égalité salariale qui est au coeur de toute démarche visant à l'égalité professionnelle. A cette fin, chaque entreprise de la branche procédera à une analyse des rémunérations de son personnel à situation comparable. Au cas où il ressortirait de cette analyse des écarts non objectifs de rémunération entre les femmes et les hommes, l'entreprise procédera à leur suppression après en avoir déterminé les origines et mis en place les actions adaptées. La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de son emploi chez ce dernier.

Les parties signataires s'engagent par le présent accord à la suppression de tout écart de rémunération non objectif à situation comparable dans l'ensemble de la profession au plus tard le 31 décembre 2010. Les différences de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doivent être justifiées par des raisons objectives et matériellement vérifiables et doivent être proportionnées.

De même, à la même date, chaque entreprise aura procédé à l'examen des classifications de son personnel et effectué, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

Article 8
En vigueur étendu

Tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

Article 9
En vigueur étendu

Les parties signataires émettent le voeu que les organisations syndicales intéressées examinent, notamment au moment des élections professionnelles, les voies et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures, au regard de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Des entreprises relevant de la branche ont cependant la possibilité de négocier en interne des accords ayant le même objet ; ceux-ci ne peuvent toutefois pas contenir des dispositions dérogatoires au présent accord sauf clauses plus favorables.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 12
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 13
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 19 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure ;

La fédération française de la cordonnerie et multiservice,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération chimie, mines, textile, énergie CFTC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération générale des cuirs, textile, habillement FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Suite à une erreur de transcription entre congé de paternité et congé d'adoption, l'article 5 est supprimé et remplacé par le présent article :
« Afin de faciliter le retour au travail, les entreprises s'engagent, préalablement à la reprise ou après la reprise effective d'activité à organiser un entretien avec les salariés de retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien aura pour objet de fixer la date prévisible de retour, le cas échéant, les conditions de reprise d'activité et si nécessaire les besoins en formation, en particulier en cas de modifications techniques des équipements et matériels de travail ou de changement d'organisation de travail. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant n° 2 du 26 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

SRIC ;

FFCM.

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC ;

FS CFDT ;

FNTHC CGT ;

FGCTH FO.

Préambule

En vigueur étendu

Suite à l'adhésion des représentants de la profession de la botterie à la convention collective de l'industrie de la chaussure et articles chaussants, il a été conclu le présent avenant modifiant le champ d'application de l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1er
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est ainsi rédigé :

« Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (code

IDCC : 1561) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir et dans le multiservice. Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 95. 23Z (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et 95. 29Z (réparation d'articles personnels et domestiques). »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant n° 26 du 26 novembre 2010 relatif au champ d'application

SRIC ;

FFCM.

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CGT FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les représentants de la profession de la botterie ayant adhéré à la convention collective de l'industrie de la chaussure et articles chaussants, les parties en présence ont été amenées à modifier le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie afin d'en exclure cette profession.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective est ainsi rédigé :

« Article 1er
Objet de la convention

La présente convention règle, pour l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés. Les entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;

- 95.29 Z Réparation d'articles personnels et domestiques.
Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure, ...) et tous travaux annexes en service rapide.
Ces activités sont identifiées dans deux secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des deux secteurs se détermine par le numéro de code des risques professionnels notifié antérieurement au 1er janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro de code des risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro de code des risques professionnels 52.7 AB.

A compter du 1er janvier 2008, le numéro de code des risques 527 AC autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux deux secteurs.

La présente convention s'applique à tous les personnels des entreprises citées ci-dessus. »

Article 2 En vigueur étendu

L'intitulé de notre branche professionnelle dans la convention collective est désormais « Cordonnerie multiservice ».

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à la date de signature du présent avenant à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent avenant, qui entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 27 du 10 juin 2011 relatif à la prévoyance

La fédération française de la cordonnerie et du multiservice ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure,

La fédération chimie, mines, textile et énergie CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaires cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération générale de la pharmacie FO,

En vigueur étendu

L'objet du présent avenant est d'adapter l'accord afférent à la prévoyance aux dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ainsi, le recul progressif de l'âge de départ à la retraite pour les carrières complètes a une incidence directe sur la durée de versement des prestations accordées par le contrat de prévoyance. Aux termes de l'article 26 de la loi susmentionnée, les provisions techniques couvrant le versement des prestations en cas d'incapacité ou d'invalidité devront augmenter au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite du bénéficiaire, prorogeant de ce fait la couverture en cas de décès jusqu'à cette date.

Les mesures qui suivent ont pour but d'organiser les conditions de financement pour les entreprises relevant du régime de prévoyance de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour financer ces nouvelles provisions, le taux de cotisation pour le risque incapacité-invalidité sera fixé, à compter du 1er janvier 2012 à :

- 0,58 % TA + 1,27 % TB pour les salariés cadres ;
 - 0,51 % TA + 1,20 % TB pour les salariés non cadres.
- Ainsi le taux global du régime de prévoyance sera porté à :

- 2,08 % TA + 2,77 % TB pour les salariés cadres ;
 - 1,05 % TA + 1,74 % TB pour les salariés non cadres.
- La répartition est la suivante :

(En pourcentage.)

Risques garantis	Cadres			Non-Cadres		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part patronale
Capital décès	1,35 TA/TB	1,35 TA/TB	0	0,39 TA/TB	0,234 TA/TB	0,156 TA/TB
Rente éducation	0,15 TA/TB	0,15 TA/TB	0	0,15 TA/TB	0,10 TA/TB	0,05 TA/TB
Incapacité, invalidité	0,58 TA	0,348 TA	0,232 TA	0,51 TA	0,306 TA	0,204 TA
	1,27 TB	0,762 TB	0,508 TB	1,20 TB	0,72 TB	0,48 TB

Le taux de cotisation global inclut, pour les cadres, l'obligation de cotisation patronale de 1,50 % sur la tranche A prévue par la convention collective du 14 mars 1947.

Article 2

En vigueur étendu

En cas de résiliation pendant la période transitoire de constitution des provisions mathématiques se terminant le 31 décembre 2015, le paiement d'une indemnité sera dû pour les assurés en arrêt de travail ou en invalidité au 31 décembre 2010 et dont la prestation est toujours en cours de service à la date de résiliation.

Article 3

En vigueur étendu

Si une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective décidait de rejoindre l'institution désignée, elle devra s'assurer, auprès de l'assureur qu'elle quitte, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut, elle serait amenée à constituer les provisions auprès de l'assureur désigné.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2012.

Les dispositions de la loi étant d'ordre public, les dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant entrent en vigueur immédiatement.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Accord du 22 novembre 2011 relatif au développement du dialogue social

FFCM.

FS CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises artisanales de la cordonnerie multiservice sont composées en moyenne de 2 salariés et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux décident de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs incluses dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements relevant du répertoire des métiers :

- exerçant sur le territoire français y compris dans les DOM ;
- ayant une activité de cordonnerie multiservice artisanale classée dans la nomenclature NAF sous les codes 95.23Z et 95.29Z.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises prévues à l'article 1er du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code de travail ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 15 € par entreprise au niveau de la branche professionnelle relevant du champ d'application du présent accord, répartie à part égale entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au sens du code du travail.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit (1) :

- fédération Force ouvrière pharmacie-LABM-cuirshabilleme nt : 3/13 ;
- fédération des services CFDT Pôle commerce HACUITEX : 3/13 ;
- fédération textile, habillement, cuir CGT : 3/13 ;
- fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC : 2/13 ;
- fédération nationale agroalimentaire cuirs et peaux CFE-CGC : 2/13.

(1) Le dernier paragraphe de l'article 2 est étendu sous réserve que, conformément au principe d'égalité, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord bénéficient du financement du paritarisme.

(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord, dans les négociations paritaires de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans le champ d'application du présent accord.

En ce qui concerne la part employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources en permettant à la branche professionnelle d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales.

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et condition de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, transmission d'entreprises ...);
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers de la branche ;
- de valoriser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4 En vigueur étendu

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises artisanales, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organismes paritaires.

Cette représentation dans les instances paritaires est conduite sans que l'absence des salariés ne soit préjudiciable à la bonne marche des entreprises artisanales et sans remise en cause des éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandats ou ayant des fonctions syndicales.

Le maintien du salaire des représentants salariés qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord ainsi que le surcoût éventuel de leur remplacement entrent dans les prérogatives du présent accord.

Il en est de même de la compensation de l'absence de représentants employeurs qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord.

Aucun salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire de conciliation compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure du licenciement projeté.

Article 5 En vigueur étendu

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'association pour le dialogue social dans la cordonnerie multiservice artisanale, ADCMSA, créée à cet effet.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est reversée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est conservée par l'association ADCMSA qui est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le champ d'application du présent accord.

Elle est composée de :

- au titre des salariés, d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales de salariés nationales (1), reconnues représentatives, signataires du présent accord ;
- au titre des employeurs, d'un nombre de représentants des organisations professionnelles de la branche reconnues représentatives incluses dans le champ d'application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.

Elle est chargée annuellement :

- de percevoir au plan national les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
- de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

(1) Le terme : « nationales » figurant au premier point du quatrième alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension comme contrevenant au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

Article 6 En vigueur étendu

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en oeuvre du présent accord.

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans les branches incluses dans le champ d'application du présent accord.

Le secrétariat de cette commission est assuré par la partie employeur.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Elle se réunit dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours suivant sa première réunion.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les commissaires a la même valeur contractuelle que les clauses du présent accord. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 à L. 2231-9 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

Article 7
En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de la signature du présent accord pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions visées à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations et déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2331-2, L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

Les parties signataires demandent également l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 18 juin 2012 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords

FFCM ;

SRIC.

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ou de moins de 50 salariés dépourvues de délégués du personnel désigné délégué syndical, un accord peut être négocié et conclu avec les membres élus au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou à défaut avec les délégués du personnel.

Un accord négocié dans le cadre de cet article doit être approuvé par la commission paritaire de branche, avant la réalisation des formalités de dépôt.

Le présent accord détermine les règles de fonctionnement de cette commission.

Article 1er
En vigueur étendu

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (idcc : 1561) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir ainsi que dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 95.23Z (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et NAF 95.29Z (réparation d'articles personnels et domestiques).

Article 2
En vigueur étendu

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle n'a pas pour objet de contrôler l'opportunité ou l'intérêt de l'accord.

Article 3
En vigueur étendu

L'entreprise transmet par courrier recommandé avec avis de réception au secrétaire de la commission un dossier comprenant les copies :

- de l'accord collectif ;
- du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel (formulaire CERFA) ;
- du procès-verbal de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord collectif a été approuvé (1) ;
- du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

(1) L'article 3 est étendu à l'exclusion des termes : « - du procès-verbal de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord collectif a été approuvé », en ce qu'ils contreviennent aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu

Composition :

La commission est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur.

Collège salarié :

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Collège employeur :

Chaque organisation professionnelle au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Chaque organisation devra transmettre au secrétaire de la commission les noms de ses représentants.

Secrétariat :

La commission est domicilié au siège du syndicat des réparateurs industriels de la chaussure, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75373 Paris Cedex 08.

De ce fait le SRIC en assurera le secrétariat.

Le secrétaire a pour mission :

- de réceptionner les dossiers de validation et les communiquer aux membres de la commission ;
- d'accuser réception des dossiers auprès des entreprises concernées (courrier simple ou courriel) ;
- de contrôler la présence des pièces nécessaires (cf. art. 3) et réclamer les pièces manquantes au besoin (le délai légal de décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes) ;
- de convoquer les membres titulaires et suppléants de la commission ; la convocation devra être accompagnée du dossier complet pour chaque accord devant être examiné ;
- de rédiger et transmettre le procès-verbal de chaque réunion aux membres de la commission ;
- de notifier les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord collectif soumis à validation.

Article 5
En vigueur étendu

A compter de la réception du dossier de saisine complet de la commission, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 2 mois.

Cette réunion peut être adossée à toute autre réunion paritaire nationale de branche.

Compte tenu d'un déséquilibre entre le nombre d'organisations syndicales et professionnelles, il est décidé que le nombre de voix de chaque collège est identique dans le cadre du premier vote.

Chaque collège vote à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si aucune majorité ne se dégage, un second vote est organisé en requérant la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents.

Un titulaire et un suppléant représentant la même organisation ne peuvent voter tous les deux, sauf à ce que l'un d'eux ait mandat pour représenter une organisation absente.

Si la commission ne valide pas l'accord, il est réputé non écrit.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé, et donc non écrit.

A défaut de décision dans les 4 mois suivant la saisine de la commission, l'accord est réputé validé.

La prise en charge des frais se fait dans les mêmes conditions que pour les réunions paritaires de branche.

Article 6
En vigueur étendu

Pour rappel, une fois la validation de la commission obtenue, l'entreprise doit réaliser les formalités de dépôt habituelles auprès de l'autorité administrative compétente en joignant le procès-verbal de validation de la commission.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord pourra donner lieu à révision ou dénonciation selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du code du travail.
Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 8
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature, et ce pour une durée indéterminée.
Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Avenant du 30 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle

La FFCM ;

Le SRIC,

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

La FTHC CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu

A la suite de la réforme des OPCA (loi du 24 novembre 2009), les parties signataires désignent comme organismes paritaires collecteurs agréés pour les fonds destinés à la formation continue :

- OPCALIA pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- AGEFOS-PME pour les entreprises employant au moins 10 salariés.

Article 2
En vigueur non 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 la disposition ci-dessus mentionnée.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent accord modifie dès son arrêté d'extension l'accord du 7 décembre 2005 sur les sujets visés en son article 3.1 et s'applique à compter du 1er janvier 2012.
Il sera soumis à la procédure d'extension.

Avenant du 30 septembre 2013 relatif à la formation professionnelle

FFCM ;

SRIC.

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT ;

[En vigueur étendu](#)

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue,

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 étendue par arrêté du 22 décembre 1989 et élargie au secteur des cordonniers industriels par arrêté du 24 avril 1995.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires désignent OPCALIA comme organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation, sous réserve de son agrément par l'Etat.

Article 3

[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 dispositions ci-dessus mentionnées.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2014.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.
Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 17 mars 2014 relatif à l'article 45 de la convention

Date de dépôt + 1 jour = 16/05/2014

La FFCM ;

Le SRIC,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

[En vigueur étendu](#)

La convention collective nationale de la cordonnerie a instauré, à compter du 1er janvier 1996, un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire, défini à l'article 45, constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue définitive ;
- rente d'éducation ;
- incapacité temporaire de travail, invalidité permanente.

Le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont cadres ou non-cadres.

Prenant acte de l'évolution de la réglementation, à savoir le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnel bénéficiaires du régime, telles que conçues dès l'instauration du régime :

- cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire de la direction de la sécurité sociale du 25 septembre 2013).

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail et conviennent de demander au ministre du travail d'étendre les dispositions du présent avenant.

Accord du 19 janvier 2015 relatif au temps partiel

FFCM ;

SRIC.

FNAACFE-CGC ;

FNP FO ;

CMTE CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 réforme en profondeur le travail à temps partiel.

Le législateur a maintenu la volonté des partenaires sociaux, lors de la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, de laisser la possibilité aux branches de revoir les dispositions de cette loi, afin que chacune d'elles puisse bénéficier d'une organisation du travail à temps partiel conforme à ses spécificités.

Les signataires du présent accord sont conscients que les dispositions relatives au travail à temps partiel prévues par la loi de sécurisation de l'emploi ne sont pas adaptées à l'activité des entreprises du secteur de la cordonnerie multiservice.

Les partenaires sociaux ont eu pour objectif de limiter l'impact sur l'emploi de ces mesures tout en encadrant le travail à temps partiel, afin de garantir des droits aux salariés concernés.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel de catégorie ouvriers ou employés. Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail correspond aux conditions édictées par l'article L. 3123-1 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Un salarié à temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :

- les éléments de la rémunération ;
- la qualification ;
- la durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés dont le contrat est en cours peuvent demander à bénéficier des présentes dispositions. L'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'établissement. Cette durée minimale de travail s'appliquera à tous les salariés de la branche disposant d'un horaire contractuel inférieur au plus tard le 1er juillet 2015.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 14 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel).

Une durée d'activité inférieure peut être prévue :

- pour les étudiants de moins de 26 ans ;
- à la demande écrite et motivée du salarié, afin de pouvoir cumuler plusieurs emplois ou de faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs d'exonération ou qui souhaite voir son horaire hebdomadaire augmenté informe par écrit son employeur. La durée minimale de travail prévue au présent article s'appliquera en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Article 4 En vigueur étendu

La durée contractuelle de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se voient appliquer une majoration de 25 %.

Dans le cas où, pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant, en respectant un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition du salarié).

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemples : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Article 5 En vigueur étendu

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel habituel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient appliquer une majoration de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemples : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Un salarié peut refuser ces compléments d'heures si la réalisation des horaires demandés s'avère incompatible avec un autre emploi à temps partiel.

Article 6 En vigueur étendu

6.1. Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 h 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine à l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

6.2. Salariés employés principalement à la production

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine à l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

Article 7 En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise, au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Article 8 En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers comportent une durée de travail supérieure à la leur) ressortissant à leur qualification professionnelle qui seraient créés ou vacants.

La liste des postes de travail vacants à temps plein doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra l'examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum de 1 mois.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'article 10 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989.

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er mars 2015, et ce pour une durée indéterminée.
Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Accord du 31 août 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

FFCM ;

SRIC.

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;

- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;

- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 2 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;

- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel frais de santé développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en oeuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture frais de santé respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé « portabilité santé ».

Il répond aussi à des obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE/ PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Article 1er

En vigueur étendu

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé « régime professionnel de santé ») au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la cordonnerie multiservice (idcc 1561).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en oeuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1er janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1er de la convention.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Article 3
En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en oeuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ ou social.

Article 3.2
En vigueur étendu

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie frais de santé :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

Article 3.3
En vigueur étendu

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4
En vigueur étendu

Les salariés en congés de maternité ou de paternité bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme salarié) par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Article 3.5
En vigueur étendu

Les ayants droit du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, à des extensions facultatives souscrites par l'entreprise et choisies individuellement par chaque salarié.

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés peuvent étendre la couverture de la garantie santé dont il bénéficie à :

- leur conjoint, concubin ou pacsé (tels que définis ci-dessous) ;
- et/ ou leur (s) enfant (s) à charge (tels que définis ci-dessous).

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge.

Sont considérés comme enfants à charge du participant :

- les enfants du salarié de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 21 ans et être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Article 4
En vigueur étendu

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie assistance + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Garanties d'entreprise supérieures aux garanties prévues dans la base obligatoire conventionnelle

Les entreprises pourront souscrire librement à des niveaux de prestations supérieurs à ceux détaillés ci-après. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

A ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à deux options facultatives permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions tarifaires privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Article 4.1
En vigueur étendu

Article 4.1.1
En vigueur étendu

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0008.pdf

Article 4.1.2
En vigueur étendu

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières

appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses - soins ou interventions - non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 4.2

En vigueur étendu

Comme l'indique le tableau de garanties, le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur.

A titre indicatif, les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire Régime professionnel de santé	OPTION 1	OPTION 2
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	OUI	OUI	OUI
Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	OUI	OUI	OUI
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	OUI	OUI	OUI
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	OUI	OUI	OUI
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : ? Audiométrie tonale ou vocale ? Audiométrie tonale avec tympanométrie ? Audiométrie vocale dans le bruit ? Audiométrie tonale ou vocale ? Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	OUI	OUI	OUI
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	OUI	OUI	OUI
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	OUI	OUI	OUI

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en oeuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 4.3

En vigueur étendu

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien sans contrepartie de cotisations des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des régimes frais de santé de l'ensemble des salariés encore en activité, aucune cotisation n'étant due dès lors par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 5.2

En vigueur étendu

Article 5.2.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'exams ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Sous réserve d'être informé par l'employeur lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3

En vigueur étendu

Article 5.3.1

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans le mois de la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 5.3.2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie, accident ou d'adoption.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires définies au point 1 de l'article 6.1.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

Régime général

Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés :

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	1,23	1,79	2,28

Extension de la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et/ou ses enfants - couvertures facultatives.)

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,32	1,91	2,44
Facultatif enfant	0,74	1,09	1,29

Extension de la couverture à un niveau supérieur :

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement d'étendre la garantie de ses ayants droit à ce même niveau.)

(En pourcentage.)

	Option 1 base conventionnelle	Option 2 base conventionnelle	Option 2 - Option 1
Salarié	0,59	1,12	0,53
Conjoint facultatif	0,59	1,12	0,53
Enfant facultatif	0,35	0,55	0,20

Régime local Alsace-Moselle

Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés :

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	0,74	1,30	1,79

Extension conjoint et/ou enfants :

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et/ou ses enfants - couvertures facultatives.)

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	0,79	1,38	1,91

Facultatif enfant	0,44	0,79	0,99
-------------------	------	------	------

Extension de la couverture à un niveau supérieur :

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement d'étendre la garantie de ses ayants droit à ce même niveau.)

(En pourcentage.)

	Option 1 base conventionnelle	Option 2 base conventionnelle	Option 2 - Option 1
Salarié	0,59	1,12	0,53
Conjoint facultatif	0,59	1,12	0,53
Enfant facultatif	0,35	0,55	0,20

Cinquante pour cent de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la base minimum conventionnelle.

Les cotisations dites option 1 et option 2 s'ajoutent à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire ; elles peuvent être :

- soit à la charge exclusive du salarié ;

- soit réparties entre l'employeur et le salarié, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

S'il le souhaite et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux extensions facultatives pour le même niveau de garantie dont il bénéficie : soit le régime de base constituant le minimum conventionnel, soit l'option 1 ou l'option 2. Les cotisations mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités

(En pourcentage)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,84	2,68	3,41

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé de retraité	1,98	2,86	3,66
Facultatif enfant	0,74	1,09	1,29

b) Loi Evin non-retraités

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,59	2,31	2,95

Si l'ancien salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
--	-------------------------------------	-----------------	-----------------

Facultatif conjoint et assimilé	1,71	2,47	3,16
Facultatif enfant	0,74	1,09	1,29

Régime local

a) Retraités

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,11	1,95	2,68

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,18	2,06	2,86
Facultatif enfant	0,44	0,79	0,99

b) Loi Evin non-retraités

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	0,96	1,68	2,32

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

(En pourcentage.)

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,02	1,78	2,47
Facultatif enfant	0,44	0,79	0,99

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

3. Maintien des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont maintenus pour une durée de 2 années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

Article 6.2 En vigueur étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2015 de 3 170 €).

Article 7 En vigueur étendu

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintien, droits non contributifs ...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 11.

Article 7.1
En vigueur étendu

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1er janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1er janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 7.2
En vigueur étendu

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salarié seul ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Article 7.3
En vigueur étendu

En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (art. 7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
 2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
 3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord.
- S'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 %.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Article 8
En vigueur étendu

Article 8.1
En vigueur étendu

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale : Malakoff Médéric Prévoyance, dont le siège social est à Paris (75009), 21, rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.
- Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 10.2.

Article 8.2
En vigueur étendu

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de branche, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à

une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1er janvier 2016.

Article 8.3 En vigueur étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent ainsi que, d'une manière générale, tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultats en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en oeuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans son rôle de suivi du régime, la commission paritaire veille notamment à :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et de gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en oeuvre par l'organisme paritaire recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Article 9 En vigueur étendu

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayants droit de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en oeuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en oeuvre.

Article 9.1 En vigueur étendu

La solidarité mise en oeuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programmes de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit.

- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours de la première année de fonctionnement du régime pour définir le détail de ces actions de solidarité.

Article 9.2 En vigueur étendu

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Il garantit la mise en oeuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 10.1.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé, notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultats, sur décision annuelle de la commission paritaire après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités, notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention, dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 10.1.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée avec un préavis de 3 mois à respecter en cas de dénonciation.
Les conditions de la mutualisation du régime et le choix de l'organisme assureur seront réexaminés dans un délai de 5 ans maximum.

Article 11
En vigueur étendu

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Textes Salaires

Avenant n° 13 du 3 novembre 1999 relatif aux salaires

La fédération nationale des cordonniers de France (FNCF) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile (Hacuitex) CFDT ;

La fédération générale Force ouvrière des cuirs, du textile, de l'habillement (CTH) FO ;

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

Salaire minimum professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum national professionnel est fixé à 27,04 F pour le coefficient 100 auquel il faut ajouter, pour les coefficients 140, 145 et 150 : 0,70 F par heure, et 0,35 F par heure pour les coefficients supérieurs. Le barème des minima est en conséquence fixé comme suit.

SH : Salaire horaire conventionnel (en francs)

SMC : Salaire mensuel minimum conventionnel (en francs)

SMG : Salaire mensuel minimum garanti (en francs)

EMPLOYES-OUVRIERS

- CATEGORIE I :

- Echelon 1 :

Emploi ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie.

Le salarié exécute des tâches simples

COEF : 140, SH : 38,56, SMC : 6515,96, SMG : 6881,68

- Echelon 2 :

Emploi nécessitant une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et au minimum de 3 ans.

Le salarié exécute des tâches répétitives dans un temps limité.

COEF : 145, SH : 39,91, SMC : 6744,45, SMG : 6881,68

- CATEGORIE II :

- Echelon 1 :

Emplois nécessitant une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de niveau V de l'éducation nationale (CAP ou CFP), ou une expérience professionnelle équivalente (définie en annexe).

Le salarié exerce une activité déterminée.

COEF : 150, SM : 41,26, SMC : 6972,94, SMG : -

- Echelon 2 :

Emplois nécessitant une connaissance complète des techniques administratives et commerciales sanctionnées par un BEP.

Le salarié de production exécute en outre les tâches telles que définies au paragraphe précédent avec polyvalence et autonomie.

COEF : 155, SM : 42,26, SMC : 7142,28, SMG : -

- CATEGORIE III :

- Echelon 1 :

Emplois nécessitant l'acquisition de connaissances particulières sanctionnées par un brevet de technicien.

Le salarié de production exerce avec autonomie et capacité de décision une responsabilité sur l'activité professionnelle de 2 personnes de catégories 1 et 2.

COEF : 165, SM : 44,9, SMC : 7599,25, SMG : -

EMPLOYES - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE

- CATEGORIE IV :

- Echelon 1 :

Emplois nécessitant un niveau de compétences administratives, commerciales ou techniques, correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale.

Secteur artisanal : le salarié doit être apte, avec autonomie et capacité de décision, à remplacer l'employeur.

Secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégories 1 à 3. COEF : 180, SM : 49,02, SMC : 8284,72, SMG : -

- Echelon 2 :

Salarié possédant un diplôme du niveau III de l'éducation nationale, un BM ou un BTM.

Technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégories 1 à 3 sous sa responsabilité.

COEF : 200, SM : 54,43, SMC : 9198,67, SMG : -

- CATEGORIE V :

L'agent de maîtrise assume une responsabilité directe sur 10 à 20 personnes avec autonomie dans le cadre de sa fonction. COEF : 220, SM : 59,84, SMC : 10112,62, SMG : -

- CATEGORIE VI :

Agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.

COEF : 240, SM : 65,25, SMC : 11026,57, SMG :-

CADRES

- CATEGORIE VII :

Cadre débutant dirigeant un département ou une direction opérationnelle avec un important degré d'autonomie et de décision.

COEF : 270, SM : 73,36, SMC : 12397,50, SMG : -

- CATEGORIE VIII :

Cadre ayant au moins 3 ans de fonction dans l'entreprise.

L'activité s'exerce au niveau de la direction de l'entreprise

COEF : 300, SM : 81,47, SMC : 13768,43, SMG : -

Ces salaires sont des minima nationaux et ne doivent pas subir d'abattement de zones. Des accords régionaux pourront fixer des salaires supérieurs à ces minima.

Les commissions régionales composées de 3 employeurs et de 3 représentants ouvriers des organisations signataires devront se réunir dans un délai de 2 mois.

En aucun cas l'application de la base 100 ne doit permettre l'établissement d'un salaire inférieur au SMIC pour le coefficient 140.

(1) Article et grille de salaires annexée étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance

(arrêté du 2 mars 2000, art. 1er) .

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du e code du travail.

Avenant n° 17 du 10 juin 2003 relatif aux salaires

En vigueur étendu

La valeur de base 100.

Le salaire de base national professionnel est établi par les coefficients suivants : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

La valeur du point 100 est de 4,43 euros.

La grille des salaires minima par coefficient est la suivante :

coef	salaires minima mensuels	
	Francs	Euros
140	40,67	6,20
145	42,11	6,42
150	43,62	6,65
155	45,06	6,87
165	47,95	7,31
180	52,28	7,97
200	58,12	8,86
220	63,96	9,75
240	69,73	10,63
270	78,45	11,96
300	87,18	13,29
320	93,01	14,18

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale paritaire se réunira 1 fois par an, à la demande de la partie la plus diligente, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Avenant n° 20 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).

La fédération française de la cordonnerie et du multiservice (FFCM), ex-fédération nationale des cordonniers de France (FNCF) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum national professionnel est fixé à 5,431 € pour le coefficient 100 auquel il faut ajouter 0,666 € pour le coefficient 145 et 0,222 € le coefficient 150. Le barème des minima est en conséquence fixé comme suit.

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

CATEGORIE	ECHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensuel
Employés ouvriers				
I	1	140	8,270	1 254,28
	2	145	8,319	1 261,69
II	1	150	8,369	1 269,25
	2	155	8,418	1 276,77
III	1	165	8,961	1 359,14
Employés - Techniciens - Agents de maîtrise				
IV	1	180	9,776	1 482,70
	2	200	10,862	1 647,40
V	1	220	11,948	1 812,18
VI	1	240	13,035	1 976,93
Cadres				
VII	1	270	14,664	2 224,04
VIII	1	300	16,293	2 471,16
	2	320	17,379	2 635,80

Le salaire brut mensuel prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente, pour examiner le salaire de base national professionnel.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir en juillet prochain après l'augmentation du SMIC.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2007 après respect des délais prévus en matière de droit d'opposition.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi, de la cohésion et du logement d'étendre le présent accord.

Avenant n° 21 du 18 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article D. 141-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 décembre 2007, art. 1er)

La fédération française de la cordonnerie et du multiservice (FFCM) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des services CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Suite à une erreur de retranscription, l'article 1er de l'avenant n° 20 est annulé et remplacé par le présent article :

« Le salaire minimum national professionnel est fixé à 5,431 € pour le coefficient 100 auquel il faut ajouter 0,666 € pour le coefficient 140, 0,444 € pour le coefficient 145 et 0,222 € pour le coefficient 150. Le barème des minima est en conséquence fixé comme suit. »

Article 2
En vigueur étendu

La valeur du point mensuel est fixée à 5,572 € à laquelle il faut ajouter :

- 0,64 € pour le coefficient 140 ;

- 0,45 € pour le coefficient 145 ;

- 0,23 € pour le coefficient 150.

Les parties signataires ont décidé d'abandonner toute référence au coefficient 100.

A compter du 1er juillet 2007, le barème des minima est en conséquence fixé comme suit :

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensuel
Employés. - Ouvriers				
I	1	140	8,44	1 280,07
	2	145	8,53	1 293,62
II	1	150	8,59	1 302,51
	2	155	8,64	1 309,88
III	1	165	9,19	1 394,39
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				
IV	1	180	10,03	1 521,15
	2	200	11,14	1 690,17
V	1	220	12,26	1 859,18
VI	1	240	13,37	2 028,20
Cadres				
VII	1	270	15,04	2 281,72
VIII	1	300	16,72	2 535,25
	2	320	17,83	2 704,27

Le salaire brut mensuel prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels, des salaires bruts, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente, pour examiner le salaire de base national professionnel.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2007 après respect des délais prévus en matière de droit d'opposition.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant n° 22 du 1er décembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire 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 avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 14 avril 2009, art. 1er)

La fédération française de la cordonnerie et du multiservice (FFCM) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération CMTE CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération des cuirs, textile, habillement CGT-FO,

Article 1
En vigueur étendu

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensuel
Employés. - Ouvriers				
I	1	140	8,71	1 321,02
	2	145	8,75	1 327,08
II	1	150	8,79	1 333,14
	2	155	8,84	1 340,73
III	1	165	9,41	1 427,18
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				
IV	1	180	10,27	1 557,61
	2	200	11,41	1 730,51
V	1	220	12,55	1 903,41
VI	1	240	13,69	2 076,31
Cadres				
VII	1	270	15,41	2 337,17
VIII	1	300	17,12	2 596,52
	2	320	18,26	2 769,42

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2008.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il sera procédé à un état des lieux de la situation dans la branche cordonnerie et multiservice en matière de salaires en vue d'aboutir à des dispositions permettant de parvenir à une véritable égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession, égalité qui suppose la

suppression des écarts de salaire liés à une discrimination.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant « Salaires » n° 25 du 1er septembre 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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 avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 7 janvier 2010, art. 1er)

La fédération française de la cordonnerie et du multiservice (FFCM) ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

La fédération CMTE CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération des cuirs, textile, habillement CGT-FO,

Article 1
En vigueur étendu

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensuel
Ouvriers. - Employés				
I	1	140	8,82	1 337,69
	2	145	8,86	1 343,76
II	1	150	8,90	1 349,83
	2	155	8,95	1 357,41
III	1	165	9,50	1 440,83
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				
IV	1	180	10,37	1 572,78
	2	200	11,52	1 747,19
V	1	220	12,68	1 923,12
VI	1	240	13,83	2 097,54
Cadres				
VII	1	270	15,56	2 359,92
VIII	1	300	17,29	2 622,31
	2	320	18,44	2 796,72

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il sera procédé à un état des lieux de la situation dans la branche cordonnerie et multiservice en matière de salaires en vue d'aboutir à des dispositions permettant de parvenir à une véritable égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession, égalité qui suppose la suppression des écarts de salaire liés à une discrimination. A cet effet, les partenaires sociaux se sont rencontrés pour une première réunion le 1er septembre 2009.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

La FFCM ;

Le SRIC,

La FNTHC CGT ;

La FS CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

Catégorie	échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers. - Employés				
I	1	140	9,00	1 365,00
	2	145	9,05	1 372,58
II	1	150	9,10	1 380,16
	2	155	9,15	1 387,74
III	1	165	9,71	1 472,68
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				
IV	1	180	10,55	1 600,08
	2	200	11,72	1 777,53
V	1	220	12,90	1 956,49
VI	1	240	14,07	2 133,94
Cadres				
VII	1	270	15,83	2 400,87
VIII	1	300	17,59	2 667,80
	2	320	18,76	2 845,25

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche a été signé le 8 décembre 2009 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans lequel des engagements en matière d'égalité salariale ont été pris à son article 7, en particulier sur la réduction des écarts entre les rémunérations.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 18 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)

La FFCM ;

Le SRIC,

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers. - Employés				
I	1	140	9,27	1 405,94
	2	145	9,32	1 413,75
II	1	150	9,37	1 421,57
	2	155	9,42	1 429,38
III	1	165	10,00	1 516,86
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				

IV	1	180	10,87	1 648,08
	2	200	12,07	1 830,85
V	1	220	13,29	2 015,19
VI	1	240	14,49	2 197,96
Cadres				
VII	1	270	16,30	2 472,90
VIII	1	300	18,12	2 747,84
	2	320	19,32	2 930,61

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.
La commission nationale se réunira une fois par an pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-1 et suivants du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre chargé de l'emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 11 février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013

La FFCM ;

Le SRIC,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minimaux bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers. - Employés				
I	1	140	9,46	1 434,06
	2	145	9,51	1 441,80
II	1	150	9,56	1 449,53
	2	155	9,61	1 457,27
III	1	165	10,20	1 546,99

Catégorie	Echelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				
IV	1	180	11,09	1 681,58
	2	200	12,31	1 867,22
V	1	220	13,56	2 055,95
VI	1	240	14,78	2 241,59
Cadres				
VII	1	270	16,63	2 521,60
VIII	1	300	18,48	2 803,15
	2	320	19,71	2 988,79

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 1er du présent avenant qui prévoit que la commission nationale se réunisse une fois par an pour examiner le salaire de base national professionnel est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-2-1 du code du travail qui imposent aux organisations liées par une convention de branche, à défaut de d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, d'engager les négociations sur les salaires lorsque le salaire minimum professionnel est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

FCCM ;

SRIC.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant constatent une forte dégradation de la conjoncture économique du pays. La branche de la cordonnerie n'échappe pas à cette règle et la situation de nombre d'entreprises s'avère préoccupante.

Malgré ce contexte négatif, les organisations professionnelles et syndicales souhaitent démontrer leur volonté commune d'augmenter l'ensemble des salaires minima conventionnels.

La nouvelle grille des salaires présentée au sein de l'article 1er du présent accord prend en compte les difficultés financières des entreprises, tout en proposant une augmentation des minima de l'ensemble des coefficients.

Du fait de ces incertitudes économiques actuelles, les présentes augmentations actées par les partenaires sociaux ne préjugent en rien les augmentations futures.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers. - Employés				
I	1	140	9,56	1 449,97
	2	145	9,63	1 460,58
II	1	150	9,68	1 468,17
	2	155	9,73	1 475,75
III	1	165	10,32	1 565,23
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				
IV	1	180	11,21	1 700,22
	2	200	12,43	1 885,26
V	1	220	13,68	2 074,85
VI	1	240	14,90	2 259,88
Cadres				
VII	1	270	16,75	2 540,47
VIII	1	300	18,60	2 821,06
	2	320	19,83	3 007,62

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 23 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

La FFCM ;

Le SRIC,

La FNAA CFE-CGC ;

La FNP FO ;

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers. - Employés				
I	1	140	9,66	1 465,13
	2	145	9,71	1 472,72
II	1	150	9,76	1 480,30
	2	155	9,81	1 487,88
III	1	165	10,40	1 577,75

Catégorie	Echelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise				
IV	1	180	11,29	1 712,74
	2	200	12,51	1 897,78
V	1	220	13,76	2 087,37
VI	1	240	14,98	2 272,40
Cadres				
VII	1	270	16,83	2 552,99
VIII	1	300	18,68	2 833,58
	2	320	19,91	3 020,14

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Textes Extensions

ARRÊTÉ du 22 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 ;
Vu l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989, les dispositions de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989 à ladite convention, à l'exclusion :

- du dernier alinéa de l'article 21 ;
- de l'expression : " ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 132 du code de la sécurité sociale " figurant au premier alinéa de l'article 30 ;
- de la parenthèse (charges sociales retenues) figurant au troisième alinéa de l'article 43.

L'article 6 de la convention collective et l'article 1er de l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Le deuxième et le troisième alinéa de l'article 31 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 32 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-2 du code du travail.

L'article 33 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

L'article 34 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail.

L'article 42 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants et L. 122-32-17 et suivants du code du travail.

L'article 45 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

ARRETE du 10 décembre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de l'avenant du 26 octobre 1989 à ladite convention ;
Vu l'avenant n° 2 du 9 juillet 1990 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 novembre 1990 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 juillet 1990 à la convention collective susvisée relatif aux salaires minima des ouvriers.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

ARRÊTÉ du 23 juillet 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 décembre 1990 portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de l'avenant du 26 octobre 1989 à ladite convention ;

Vu l'avenant n° 3 du 9 avril 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 avril 1992 à la convention collective susvisée relatif aux salaires minima des ouvriers.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

ARRÊTÉ du 15 octobre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 juillet 1992, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et les textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 4 du 8 juillet 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 septembre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 1993 à la convention collective nationale susvisée.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

ARRETE du 8 février 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 5 du 8 juillet 1994 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 décembre 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 5 du 8 juillet 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations 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° 94-51 en date du 28 janvier 1995.

ARRETE du 24 avril 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989 la complétant ;

Vu l'arrêté du 8 février 1995 portant extension de l'avenant n° 5 du 8 juillet 1994 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 11 juin 1994 et du 2 mars 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

La convention collective nationale des artisans maître de la chaussure du 7 août 1989, modifiée par avenant n° 1 du 26 octobre 1989, tels qu'étendus par arrêté du 22 décembre 1989, et son avenant n° 5 du 8 juillet 1994 (Salaires), étendu par arrêté du 8 février 1995 sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur des cordonniers industriels dans les mêmes conditions.

Art. 2. -

L'élargissement au secteur professionnel considéré des textes susvisés est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective et l'avenant précité.

Art. 3. -

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

Nota. - Les textes susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 89-12 bis en date du 22 décembre 1989 pour la convention collective et n° 94-51 en date du 28 janvier 1995 pour l'avenant Salaires.

ARRETE du 30 novembre 1995

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 6 du 3 juillet 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er novembre 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 3 juillet 1995 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 95-41 en date du 16 novembre 1995.

ARRETE du 16 février 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 novembre 1995, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 7 du 31 octobre 1995 (Prévoyance) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 décembre 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 7 du 31 octobre 1995 (Prévoyance) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 95-51 en date du 2 février 1996.

ARRETE du 7 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'arrêté du 24 avril 1995 portant élargissement de la convention collective susvisée et de textes la complétant ou modifiant au secteur des cordonniers industriels ;
Vu l'avenant n° 7 du 31 octobre 1995 (Prévoyance) à la convention collective susvisée ;
Vu l'arrêté du 16 février 1996 portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 mars 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition de la part de représentants des organisations d'employeurs ou de salariés,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 31 octobre 1995 (Prévoyance) à la convention collective nationale des artisans de la chaussure du 7 août 1989, tel qu'étendu par arrêté du 16 février 1996, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur des cordonniers industriels et dans les mêmes conditions.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 95-51 en date du 2 février 1996.

ARRETE du 19 août 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 février 1996, portant extension de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989 et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 7 du 17 juin 1996 (Champ d'application) à la convention collective susvisée, qui devient convention collective nationale de la cordonnerie ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juillet 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989, qui devient convention collective nationale de la cordonnerie, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 octobre 1989 et l'avenant n° 7 du 17 juin 1996, les dispositions dudit avenant n° 7.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 96-26 en date du 14 août 1996.

ARRETE du 7 mars 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 août 1996, portant extension de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 9 du 12 novembre 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 janvier 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996, à l'exclusion du secteur de la cordonnerie industrielle, les dispositions de l'avenant n° 9 du 12 novembre 1996 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 97-02 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 5 mai 1994

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 novembre 1996, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989, et de textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 8 du 12 novembre 1996 (Classifications) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 janvier 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie (anciennement des artisans maîtres de la chaussure) du 7 août 1989, tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996, à l'exclusion du secteur de la cordonnerie industrielle, les dispositions de l'avenant n° 8 du 12 novembre 1996 (Classifications) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant du 12 novembre 1996 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 97-02 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 4 novembre 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989, devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 10 du 18 juillet 1997 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 octobre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996, à l'exclusion du secteur de la cordonnerie industrielle, les dispositions de l'avenant n° 10 du 18 juillet 1997 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 97-39 en date du 28 octobre 1997.

ARRETE du 29 mars 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 novembre 1997, portant extension de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989, devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 11 du 30 novembre 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 janvier 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996 et par l'avenant n° 11 du 30 novembre 1998, les dispositions dudit avenant modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 99-03 en date du 26 février 1999.

ARRETE du 17 novembre 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 1999, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 18 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juillet 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996 et par l'avenant n° 11 du 30 novembre 1998, à l'exclusion du secteur de la cordonnerie industrielle, les dispositions de l'accord du 18 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du premier alinéa de l'article 3 (Mise en oeuvre dans l'entreprise).

Le troisième alinéa de l'article 3 (Mise en oeuvre dans l'entreprise) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

L'article 4 (modalité 1) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 7 (modalité 4) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8, L. 212-8-2 et R. 351-50 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

L'article 13 (Temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 17 (Embauches) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du point IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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° 99/26 en date du 6 août 1999.

ARRETE du 2 mars 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 novembre 1999, portant extension de la convention collective nationale des

artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 12 (Classifications) du 3 novembre 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 13 (Salaires) du 3 novembre 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 14 du 3 novembre 1999 portant modification de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 janvier 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996 et par l'avenant n° 11 du 30 novembre 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 12 (Classifications) du 3 novembre 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 13 (Salaires) du 3 novembre 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 3 novembre 1999 portant modification de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de l'avenant n° 13 et de l'avenant n° 14 et la grille de salaires annexée à l'avenant n° 13 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/01 en date du 4 février 2000.

ARRETE du 20 décembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989, devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 15 du 21 juin 2000 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 octobre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions dudit avenant n° 15 du 21 juin 2000 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 2000/36 en date du 5 octobre 2000.

ARRETE du 23 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 5 octobre 2001 relatif à la réduction du temps de travail et concernant les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle employant moins de vingt salariés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant du 5 octobre 2001 relatif à la gratification mensuelle et concernant les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle (quel que soit leur effectif) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance des 28 mars et 4 juin 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, entrant dans celui de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions de :

1. L'accord du 5 octobre 2001 relatif à la réduction du temps de travail et concernant les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle employant moins de vingt salariés, à l'exclusion :

- du membre de phrase " et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à treize semaines au maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence ", et de la phrase " cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence ", figurant au deuxième tiret du paragraphe 2 de l'article 4, qui sont contraires à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail ;

- du membre de phrase " et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à treize semaines au maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence ", et de la phrase " cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence ", figurant au quatrième tiret du paragraphe 3 de l'article 4, qui sont contraires à l'article L. 292-9 (paragraphe II) du code du travail ;

- du mot " calendaires " figurant à la première phrase du troisième tiret du paragraphe 4 de l'article 4, qui est contraire à l'article L. 212-8 (7e alinéa) du code du travail (les salariés devant être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir) ;

- de l'alinéa final de l'article 4, qui est contraire à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail ;

- du premier alinéa de l'article 9 ainsi que des termes " dès lors " figurant au début du deuxième alinéa de ce même article, qui sont contraires à l'article L. 212-4 (1er alinéa) du code du travail.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-23 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-7-1, L. 212-8 et L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que la mise en oeuvre de ces dispositifs d'aménagement du temps de travail est conditionnée par l'extension.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 19 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que l'accès direct au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales est conditionné par l'extension.

Le paragraphe 1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7-1 du code du travail, en tant que :

- la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle doit se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre ;

- seront des heures supplémentaires les heures dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.

Le paragraphe 4 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (5e alinéa) du code du travail, en tant que l'accord ne comportant pas deux des clauses légalement exigées (modalités de recours au travail temporaire ; droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de celle-ci), ces points devront être précisés dans un accord complémentaire.

Le paragraphe 5 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 (1er alinéa) du code du travail, en tant que, dans la modalité de réduction du temps de travail stipulée, le décompte de la durée du travail devra s'opérer dans le strict cadre de la semaine.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 5 sont étendus, sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Les deuxième et troisième tirets du deuxième alinéa de l'article 9 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 (2e alinéa) du code du travail, en tant que les temps stipulés constitueront néanmoins du temps de travail effectif si les critères fixés au premier alinéa de l'article L. 212-4 sont réunis.

2. L'avenant du 5 octobre 2001 relatif à la gratification mensuelle et concernant les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle (quel que soit leur effectif), à l'exclusion des termes " hormis le cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde " figurant à la première phrase du premier alinéa de l'article 9 de la convention, tel qu'il résulte de l'article 1er, qui sont contraires à l'article L. 122-42 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/43 en date du 23 novembre 2001.

ARRETE du 26 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant du 7 octobre 2002 à la convention collective nationale susvisée portant sur la prévoyance ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 décembre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, entrant dans celui de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions de l'avenant du 7 octobre 2002 à la convention collective nationale susvisée portant sur la prévoyance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 2002/45.

ARRETE du 5 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989, devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 17 du 10 juin 2003 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 août 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 24 novembre 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, entrant dans celui de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions de l'avenant n° 17 du 10 juin 2003 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de son article 1er.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 2003/29.

ARRETE du 7 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 18 du 9 juillet 2003 relatif à la modification et à l'actualisation de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 septembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance des 29 janvier 2004 et 5 avril 2004, notamment les oppositions à l'extension formulées par deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'avenant susvisé ne contrevient à aucune disposition législative ou réglementaire sous la réserve ci-après formulée,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions de l'avenant n° 18 du 9 juillet 2003 relatif à la modification et à l'actualisation de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 2003/34.

ARRETE du 9 novembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 7 décembre 2005, relatif à la formation professionnelle (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2005, relatif à la formation professionnelle (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre de salariés autorisés à s'absenter sera de 1 par an " figurant au dernier alinéa de l'article 8.1 (Définition) de l'article 8 (La période de professionnalisation), comme étant contraires à l'article L. 982-3 du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article 5.1 (Calcul et ouverture des droits) de l'article 5 (Le droit individuel à la formation DIF) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à

l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et aux termes desquelles la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou par un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

La dernière phrase du septième alinéa de l'article 5.1 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, aux termes desquelles le droit individuel à la formation en cas de licenciement se traduit par un montant financier dû par l'employeur et non par un nombre déterminé d'heures de formation.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5.4 (Mise en oeuvre du DIF) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail qui n'envisagent pas les dépenses de transport, d'hébergement et de repas comme étant imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Le premier tiret du premier alinéa de l'article 7.5 (Rémunération) de l'article 7 (Le contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article D. 981-1 du code du travail.

La dernière phrase de l'article 12 (Validation des acquis de l'expérience VAE) est étendue sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la 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° 2006/10.

ARRETE du 26 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 novembre 2006, portant extension de la convention collective nationale des artisans maîtres de la chaussure du 7 août 1989, devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 19 du 7 décembre 2005, relatif à la modification et à l'abrogation d'articles de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 novembre 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2005, relatif à la modification et à l'abrogation d'articles de la convention collective nationale, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 (Salaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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° 2006/20.

ARRETE du 27 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure du 7 août 1989 devenue convention collective nationale de la cordonnerie par avenant n° 7 du 17 juin 1996 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 20 du 23 janvier 2007, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions de l'avenant n° 20 du 23 janvier 2007, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

Cet avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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° 2007/17.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 27/03/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.
Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2465-9