



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

Cordonnerie multiservice

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 1561", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989	6
Texte de base	6
Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989. Elargie au secteur des cordonniers industriels	6
Article 1er - Objet de la convention	6
Article 2 - Avantages acquis	6
Article 3 - Droit syndical	7
Article 4 - Registre du personnel	7
Article 5 - Détermination du salaire	7
Article 6 - Classifications	7
Article 7 - Mensualisation	8
Article 8 - Diversité	8
Article 9 - Garanties en matière de droits	9
Article 11 - Gestion des emplois et des compétences	9
Article 12 - Protection de la femme enceinte	9
Article 13 - Apprentissage	9
Article 14 - Hygiène, sécurité et conditions de travail	9
Article 15 - Durée du travail	9
Article 16 - Contingent annuel d'heures supplémentaires	9
Article 16 - Contingent annuel d'heures supplémentaires	10
Article 17 - Heures supplémentaires	10
Article 18 - Travail de nuit	10
Article 19 - Travail du dimanche et des jours de fêtes légales	10
Article 20 - Jours fériés	10
Article 20 - Jours fériés	10
Article 21 - Visite médicale d'embauche	10
Article 22 - Contrôle d'aptitude à l'emploi	11
Article 23 - Contrat de travail	11
Article 24 - Période d'essai	11
Article 25 - Droit disciplinaire	11
Article 26 - Préavis	11
Article 27 - Indemnité de préavis	12
Article 28 - Absence pendant le délai-congé	12
Indemnité de licenciement	12
Article 30 - Licenciement non économique	12
Article 31 - Licenciement économique	12
Article 32 - Reçu de solde de tout compte	12
Article 33 - Priorité de réembauchage	12
Article 34 - Certificat de travail	13
Article 35 - Congés payés	13
Article 36 - Congés supplémentaires	13
Article 37 - Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge	13
Article 38 - Calcul de l'indemnité de congés payés	13
Article 39 - Indemnité compensatrice de congés payés	13
Article 40 - Congé pour événements familiaux	14
Article 41 - Congé parental et sabbatique	14
Article 42 - Indemnisation maladie et accident	14
Article 43 - Départ à la retraite	14
Article 44 - Indemnité de départ à la retraite	15
Article 45 - Retraite complémentaire et prévoyance	15
Article 46 - Conciliation et interprétation	16
Article 47 - Durée, dénonciation, révision	16
Article 48 - Publicité et extension de la convention	17
Article 49 - Durée et application	17
Article 50 - Adhésion	17
Textes Attachés	18
Accord national du 14 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	18
Article - Préambule	18
Article 1er - Champ d'application	18
Article 2 - Cadre général de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	18
Article 3 - Mise en oeuvre dans l'entreprise	18
Article 4 (1) - Modalité 1	18
Article 5 - Modalité 2	18
Article 6 - Modalité 3	19
Article 7 (1) - Modalité 4	19
Article 8 - Modalité 5	19
Article 9 (1) - Repos non pris sur la période de référence	19
Article 10 - Départ au cours de la période de référence	19
Article 11 - Rémunération	19
Article 12 - Contingent annuel d'heures supplémentaires	19
Article 13 (1) - Temps partiel	19
Article 14 - Chômage partiel	20
Article 15 - Réexamen de l'accord	20
Article 16 - Suivi de l'accord	20
Embauches	20
Article 18 - Extension	20
Avenant du 5 octobre 2001 relatif à la réduction du temps de travail dans le secteur industriel	21
Accord sur la réduction du temps de travail	21
Article - Préambule	21
Article 1er (1) - Champ d'application	21
Article 2 - Procédure de mise en place de la réduction du temps de travail	21
Article 3 - Mise en application dans l'entreprise	21
Article 4 - Modalités d'application	21
Article 5 - Rémunération	22
Article 6 - Contingent annuel d'heures supplémentaires	22
Article 7 - Embauches et maintien des effectifs	22
Article 8 - Délai de prévenance	22
Article 9 - Définition du temps de travail	22
Article 10 - Temps partiel	22
Article 11 - Chômage partiel	22
Article 12 - Réexamen de l'accord	22
Article 13 - Suivi de l'accord	23

Article 14 - Extension	23
Avenant n 17 du 10 juin 2003 portant modification et actualisation des articles de la convention	24
Article - Préambule	25
Avenant n 18 du 9 juillet 2003 portant modification et actualisation d'articles	26
Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la cordonnerie Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	27
Avenant du 7 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle	28
Article 1er - Champ d'application	28
Article 2 - Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche	28
Article 3 - Contribution des employeurs	28
Article 4 - Priorités de prise en charge par l'AGEFOS PME et l'OPCAMS	29
Article 5 - Le droit individuel à la formation DIF	29
Article 6 - L'apprentissage	30
Article 7 - Le contrat de professionnalisation	30
Article 8 - La période de professionnalisation	31
Article 9 - L'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications	31
Article 10 - L'entretien professionnel	32
Article 11 - Passeport formation	32
Article 12 - Validation des acquis de l'expérience VAE	32
Article 13 - Dispositif d'aide au remplacement des salariés en formation	32
Article 14 - Egalité d'accès à la formation professionnelle	32
Article 15 - Mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi CPNE	32
Article 16 - Conditions d'application de l'accord	32
Article 17 - Application de l'accord	33
Article 18 - Extension de l'accord	33
Article - Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel	33
Avenant n 19 du 7 décembre 2005 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006	34
Article - Préambule	35
Adhésion par lettre du 4 juin 2009 de la CFE-CGC à la convention collective	36
Avenant n 23 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance	37
Avenant n 24 du 1er septembre 2009 portant modification de la convention	38
Article - Préambule	42
Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle	44
Article - Préambule	45
Avenant du 19 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	46
Avenant n 2 du 26 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	47
Article - Préambule	47
Avenant n 26 du 26 novembre 2010 relatif au champ d'application	48
Article - Préambule	48
Avenant n 27 du 10 juin 2011 relatif à la prévoyance	49
Accord du 22 novembre 2011 relatif au développement du dialogue social	50
Article - Préambule	51
Accord du 18 juin 2012 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords	52
Article - Préambule	53
Avenant du 30 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle	54
Avenant du 30 septembre 2013 relatif à la formation professionnelle	55
Avenant du 17 mars 2014 relatif à l'article 45 de la convention	56
Accord du 19 janvier 2015 relatif au temps partiel	57
Article - Préambule	58
Accord du 31 août 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	59
Article - Préambule	66
Avenant du 6 novembre 2017 modifiant l'article 45 de la convention prévoyance	67
Article - Préambule	68
Textes Salaires	69
Avenant n 13 du 3 novembre 1999 relatif aux salaires	70
Salaire minimum professionnel	70
Avenant n 17 du 10 juin 2003 relatif aux salaires	72
Avenant n 20 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires	73
Avenant n 21 du 18 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007	74
Avenant n 22 du 1er décembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	75
Avenant Salaires n 25 du 1er septembre 2009	76
Accord du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	77
Accord du 18 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	78
Accord du 11 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	79
Avenant du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	81
Article - Préambule	81
Accord du 23 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	82
Avenant du 19 juin 2017 relatif aux salaires minima pour 2017	83
Avenant du 5 mars 2018 relatif aux salaires minima pour 2018	85
Avenant du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour 2019	87
Textes Extensions	88
ARRÊTÉ du 22 décembre 1989	88
ARRETE du 10 décembre 1990	89
ARRÊTÉ du 23 juillet 1992	90
ARRÊTÉ du 15 octobre 1993	91
ARRETE du 8 février 1995	92
ARRETE du 24 avril 1995	93
ARRETE du 30 novembre 1995	94
ARRETE du 16 février 1996	95
ARRETE du 7 juin 1996	96
ARRETE du 19 août 1996	97
ARRETE du 7 mars 1997	98
ARRETE du 5 mai 1994	99
ARRETE du 4 novembre 1997	100
ARRETE du 29 mars 1999	101
ARRETE du 17 novembre 1999	102
ARRETE du 2 mars 2000	103

ARRETE du 20 décembre 2000	104
ARRETE du 23 juillet 2002	105
ARRETE du 26 mars 2003	106
ARRETE du 5 décembre 2003	107
ARRETE du 7 mai 2004	108
ARRETE du 9 novembre 2006	109
ARRETE du 26 décembre 2006	110
ARRETE du 27 juin 2007	111

Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989

Texte de base

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

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

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération nationale des cuirs, textiles et habillement CGT ;

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

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

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

ORGANISATIONS ADHÉRENTES SIGNATAIRES:

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 professionnels des cirus 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 Bnoalegt Cedex, par l'avenant du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-18).

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

> Article 1er - Objet de la convention

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

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 relèvent de l'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 permis visés sont les suivants :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;

- les activités de métrologie (cordonnerie, découpe de clés, tampons, gravure,...) et tous travaux effectués 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 entreprises plesnotifiés notifié antérieurement au 1er janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro de code des entreprises plesnotifiés 52.7AA ;

- cordonnerie industrielle : numéro de code des entreprises plesnotifiés 52.7AB.

A compter du 1er janvier 2008, le numéro de code des entreprises 52.7AC a été attribué au personnel du cuir, fixe le taux de cotisation au palan national par arrêté ministériel aux deux secteurs.

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

> Article 2 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

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 soumis à la commission nationale paritaire.

L'application de la présente convention ne peut entraîner aucune dérogation entre les travailleurs, quel que soit leur sexe ou leur âge. La commission prévue à l'article 48 a pour tâche de 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 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 convention collective professionnelle et du forfait 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 prime forfaitaire (pour le secteur industriel).

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

- du salaire de base annuel personnalisé déterminé par la commission paritaire et du coefficient y afférent ;

- de la valeur du point 100.

La rémunération brute globale de référence s'appréciera pour le titulaire 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.

> Article 3 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

Les parties contractantes reconnaissent la liberté absolue pour les employés que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employés 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 en aucun cas intervenir dans le fonctionnement 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 conviennent à la signature de l'engagement défini ci-dessus et prennent toutes mesures utiles auprès des autorités d'ateliers pour en assurer le respect intégral.

Le libre exercice du droit de grève des salariés 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 salariés de travailleurs, le temps nécessaire sera accordé aux salariés pour assurer leurs obligations syndicales. Sur demande écrite de leur syndicat, les syndicats pourront être mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, de la sécurité sociale, des avantages familiaux. Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales ; les publications syndicales seront distribuées dans l'entreprise, les locaux des cotisations seront opérés dans l'entreprise.

Des délégués locaux, régionaux ou nationaux seront nommés par les salariés de l'entreprise et dûment mandatés pour 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 salariale incompatible avec sa mission de 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 trouve disponible.

Le droit de grève ne peut souffrir d'entraves quelconques qui seraient contraires aux engagements souscrits. En conséquence, et sous aucun prétexte, un salarié 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.

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

> Article 4 - Registre du personnel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

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 de document d'admission de travail devant 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.

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

> Article 5 - Détermination du salaire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

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'heure mensuelle pratiquée dans l'entreprise.

Les salaires minimaux bruts mensuels sont déterminés en fonction de l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts que seuls qu'en fonction de la nature et la périodicité.

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

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

> Article 6 - Classifications

Les salariés sont classés dans les catégories suivantes :

A. - Employés, ouvriers

Catégorie	Echelon	Coefficient	
1	1	140	- le candidat ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de commerce ; - le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	- le candidat 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	- le candidat 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	- le candidat 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	- le candidat 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	- le candidat nécessitant un niveau de compétences administratives, commerciales ou techniques, correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale ; - le candidat : le salarié doit être apte, avec autonomie et capacité de décision, à remplacer l'employeur ; - le candidat : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégories 1 à 3.
	2	200	- le candidat possédant un diplôme de niveau III de l'éducation nationale, un BM ou un BTM ; - le candidat 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 :
6		240	- l'agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comptant plus de 20 personnes.

C. - Cadres

Catégorie	Coefficient	
7	270	Cadre débutant exerçant 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.

> Article 7 - Mensualisation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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

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

Lorsque des heures supplémentaires sont pratiquées un certain mois, d'une manière exceptionnelle, le blutage de paie doit permettre le rattrapage exact d'heures supplémentaires effectuées avec l'usage de 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 modalités légales.

> Article 8 - Diversité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

8. 1. Egalité hommes-femmes

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

Il anprtpaier à tuot emlypuoer du secteur, en foitcnon de son organisation, de veiller à une égalité d'accès puor les fmmees à l'emploi, à la fmotairon et à la protmooïn professionnelles, sur les cndtooinis de trvaial et d'emploi et l'articulation des tmps de vie. Il diot prendre, en outre, tuote dsipoiotsn en vue d'éliminer tuot écart de rémunération par catégorie d'emploi etnre les fmeems et les heomms qui ne s'ireat pas justifié par la ntuaere du ptsoe ou le neaivu de responsabilités.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité ne dnevoit pas ifleuñr négativement sur l'évolution sriaaale et poeosrfeñinsle du personnel.

8. 2. Non-discrimination

Sont garaints les dritos des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de tmtareeint en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de faoitmron et de déroulement de carrière snas dscinitoïn de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnïe, noatin ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence pshquïye ou le leiu de résidence.

L'employeur prdnrea les mreuses appropriées puor intégrer et mteinniar dnas l'emploi le preensnñ handicapé, en se fsnaïat accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les oesgianmrs teqñihcues ou spécialisés en la matière.

Les dssniitpioos de la présente cnenotvion s'appliquent dnas luer intégralité isdinetenmtict aux trvalueiarls handicapés et non handicapés.

> Article 9 - Garanties en matière de droits

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Le cnraott à durée indéterminée est la frome nmaorle et générale du caotnrt de travail.

Le cnrat de trvaial à durée déterminée et le cmatot de tavrail toremparie cntoïusnnett des moyms de firae fcae à des boeïns momentanés de main-d'oeuvre. Le nureocs à ces cntoars de taarvil diot se friae de manière rpsbaonelse dnas le rceespt de luer ojbte et ne puet se jetisfuïr que puor farie fcae à des périodes timreoepas de renfort, de tsrinoain ou de remplacement.

De même, le nureocs au trvaial à tmpes petrail diot se farie au raged des canrioetnts économiques de l'entreprise mias tuot en s'assurant que celles-ci ne snot pas un frien à l'organisation de la vie poïsonreñslee du salarié concerné.

> Article 11 - Gestion des emplois et des compétences

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

La gsoetin des eplomis et des compétences a puor obejt le développement des compétences du pmoneel et représente également un leveir puor préparer le pneensorñ en pelcrauiir à l'évolution des métiers du msvrlecuitie ou à la rïpese des enrspiets du scuteer situe à des départs en retraite.

Les ditfosïisps énoncés dnas l'accord « Ftaoimron » du 7 décembre 2005 (entretien individuel, VAE, DIF, blian de compétences...) snot anutat de ditsisoipts destinés à croetbnïur à la réalisation de ces objectifs.

Les eeolyrups snot encouragés à mterte en oeuvre l'entretien iuidvñiel et à filetaïrc le départ en ftimaaron de luer personnel.

> Article 12 - Protection de la femme enceinte

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Il est irtniedt de lncnceïr une fmmee en état de gssssroee constatée par un ctecfïirat médical et peadnnt l'intégralité des périodes de siposñseur du ctamot de tavrail axlluqeeus elle a droit, anisi que pndaent les 4 sinemaes siavunt l'expiration du congé de maternité.

Toutefois, l'employeur puet résilier le cotanrt s'il jtsfuïie une futae grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, puor un mtiof étranger à la grossesse, à l'accouchement, à l'adoption, de mitenniar liect contrat.

La résiliation du ctraont de tavrail ne puet se farie pndaent la suoëïsspññ légale de celui-ci.

Les dïposïisps des précédents alinéas ne fnot pas oastcble à l'échéance du craotnrt de tavrail à durée déterminée.

NOTA : La ceontvion ccoevitlle nïaantloe des artisans-maîtres de la cruhuasse deneïvt cneotvñion cteocvïle nïataolne de la coedrimnoe (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 13 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

L'apprentissage est une fmore d'éducation qui prépare à la vie prsilfonenlosee en vue de flitceïar l'intégration dnas le marché du tavrail de jeneus aaynt sfatisïat aux oloïintabgs scolaires.

Il a puor but de dnoenr une fiatormon générale théorique et puitarqe en vue de l'obtention d'une qafïluloactn pïsnsofïolenree sanctionnée par un diplôme ou un tïrte à finalité pioeesnfsornñ enregistré au répertoire nanaïotl des crïcnfoïaittes professionnelles.

Les entreprises, lorsqu'elles mreutcet du pñmoeesl à dnaetoïtsn des magasins, privilégient l'insertion dnas lrues effectifs, de jeneus apneïtrps trlïtiaues du CAP Cñordomeïe multiservice.

> Article 14 - Hygiène, sécurité et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

Les erueploymys snot teuns de se cfoomrner aux prtïpñsïecos légales en vieguur puor l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Chaque leiu de tiaravl diot être mnui d'une boîte de paachimre pemetrnatt les pmereris sions et les petsmñneas légers.

Les lbaovs snot à l'eau ctounare à rïosan d'un ocirife puor cñiq pñrseneos au plus.

Des myeons appropriés de nettoyage, de séchage et d'essuyage snot mis à la diootsspiin des travailleurs.

NTQA : La cvïeontnñ ccitllvoee nñoltaïae des artisans-maîtres de la csharusue dnveïet ctienvnoon ctovelcïle nolatinae de la crednornoïe (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 15 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

La durée légale du trivaal est fixée à 35 hereus hebdomadaires.

> Article 16 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Des hereus supplémentaires pevnuet être aompïcïces dnas la lïtime d'un ctnïnngoet anuel défini par un acorcd d'entreprise ou à défaut par un acorcd de branche.

Le conentnigt anuel cñovteneïnonñ est fixé à 220 hereus par salarié, ce deemir étant en diort de ruesfer d'effectuer toute herue au-delà de 180 hreeus supplémentaires. Il cñmrecoe les ouvriers, les employés, les aentgs de maîtrise et les cdraes dnnot la nurtae des fonintcos les cidunot à sviure l'horaire celitocf au sien de l'atelier, du seïcvre ou de l'équipe aeuquï ils snot intégrés.

Les heeers effectuées à l'intérieur du cnoetgïnt anenul dennont leiu siot au pieaanmt de majorations, siot à l'attribution d'un reops centopeasmur de remplacement. Les modalités d'utilisation de ce

ropes snot leiuqdrntes à celles fixées puor la cetenrptroae oaoaltgibrie en repos.

> Article 16 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Des heeures supplémentaires pevunet être aiclpcoems dnas la litime d'un cnengnoitt aunnel défini par un acorcd d'entreprise ou à défaut par un arcoed de branche.

Le cnniegnatot aennul cnnvnoteoneil est fixé à 220 hurees par salarié, ce deimer étant en doit de resfeur d'effectuer toue hruée au-delà de 180 heuers supplémentaires. Il coerncne les ouvriers, les employés, les ategns de maîtrise et les caerds dnout la ntruae des frntonocs les cdounit à survie l'hoaire ctileclof au sien de l'atelier, du svcriee ou de l'équipe auqueul ils snot intégrés.

Les hueres effectuées à l'intérieur du cningtoet auennl dnonen leiu snot au pianaemt de majorations, snot à l'attribution d'un rpeos cmtoaeuusnpr de remplacement. Les modalités d'utilisation de ce ropes snot itenueqids à celes fixées puor la cetenrptroae oogrblitae en repos.

> Article 17 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

Les hueres supplémentaires snot les hreues de tavaril effectuées par le salarié à la dmaende de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 hreues par semaine.

A défaut d'accord d'entreprise, les hreeus supplémentaires snot asnii majorées :

? de 25 % de la 36e à la 43e huree ilscnue ;

? de 50 % à coetmpr de la 44e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du ctinnnoget coonnitnenvel anuenl ovnuert driot à une ceatpnrtiore oaoabtgiilre en ropes fixée à :

? 50 % puor les eeisrpetns de 20 salariés au puls ;

? 100 % puor les eerritspens de puls de 20 salariés.

Le droit à la ctmaoetirpe otoiglbrae en rpeos est oeurtv lquosre la durée de ce roeps atinett 7 heures ou la durée qointiudnee de travail fixée dnas l'entreprise.

Après aroccod des parties, la cptremoitaee olitgboirae en roeps puet être psire à tuot mnoemt de l'année par journée entière dnas un délai de 6 mios dès l'acquisition du droit.

Le salarié fruomle sa dmdeane au moins 1 mios à l'avance. Dnas les 7 jrous ovrlabues siuvant la réception de la demande, l'employeur inormfe le salarié de sa décision.

La crariteopnte ogbraiotie en rpeos est assimilée à du tepms de travail eitfcoff et dnone leiu à une ismtonidaenn qui n'entraîne aucnue ditonuiimin de rémunération.

Un aocord d'entreprise puet prévoir des dstipniisoos différentes en matière de ctoenpitrae oogrblitae en repos.

> Article 18 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 12 mars 2000

Est considéré cmome tivaral de nuit, tuot travail, effectué entre 22 hereus et 7 hereus du matin, une huere d'interruption payée au saliare myoen de la catégorie de l'intéressé étant accordée puor pnrdrere un repas et se reoespr :

- passé minuit, la niut entière est due ;

- les heeures nelarmos de niut snot majorées de 50 % ;

- les hueres supplémentaires de niut snot majorées de 100 %.

> Article 19 - Travail du dimanche et des jours de fêtes légales

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

Il est initedrt d'occuper des jnuées tarulieavlrs de mions de 18 ans lros des jorus de fêtes légales.

Les hruées de tairval pdeures par situe de chômage des juors fériés ne peevunt dennor leiu à récupération.

> Article 20 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Tous les juors légaux fériés htianeublmelet ouvrés sornet rémunérés, suos réserve que le salarié tloiaste au moins 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et ait acpcomoli 200 hurees de taraivl au corus des 2 mios précédant le juor férié considéré.

Le salarié derva être présent le demer juor de taiavlrl précédant le juor férié et le pemirer juor de tvarail qui lui fiat suite, suaf aosaittiruon d'absence préalablement accordée.

Les disnoipitoss particulières au 1^{er} mai dreumneet applicables.

NOTA : La cntnoevion ceiotcvlle nloatine des artisans-maîtres de la cahrsusue diveent cinvoenotn ctllivoice nnatliao de la conireodme (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 20 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Tous les jorus légaux fériés hbenemteuilal ouvrés sonet rémunérés, suos réserve que le salarié tsaitloe au mnois 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et ait acmlopoci 200 hreues de taarvil au cours des 2 mios précédant le juor férié considéré.

Le salarié drvea être présent le dener juor de tiavarl précédant le juor férié et le preemir juor de tiraavl qui lui fiat suite, suaf ariostotaiun d'absence préalablement accordée.

Les doipsnoistis particulières au 1^{er} mai deuenmret applicables.

NOTA : La coontveinn clecitolive natianloe des artisans-maîtres de la causuhsre deevnt ctnnveioon covcleitce nnlaitaoe de la cdniroeonre (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 21 - Visite médicale d'embauche

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Le médecin du travial eucoffreea un exaemn médical du plnosuatt avnat l'embauche ou au puls trad anavt l'expiration de la période d'essai qui siut l'embauche.

> Article 22 - Contrôle d'aptitude à l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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.

NTOA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la cuhusasre dneveit cteiovnnonn cetvilolce nltaoiaie de la ceoimnodre (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 23 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

L'embauche donne obligation au salarié de conclure un contrat de travail écrit dans lequel il est notifié à l'intéressé la convention 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.

> Article 24 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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 ;

? atnges de maîtrise et tceehicnns : 3 mois ;

? cdears : 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 :

? oervuis et employés : 4 mois ;

? atnges de maîtrise et teencicnhs : 6 mois ;

? cadres, cfeoiieftcns 270 et 300 : 6 mois ;

? cadres, coifeiecnft 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 deux semaines 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 a été résiliée prendra fin à l'issue du préavis, mais les jours de préavis sont à exécuter au-delà de la période d'essai sans indemnités dans le cadre 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.

> Article 25 - Droit disciplinaire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Aucune sanction n'est prévue que les responsables ne peuvent être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prononcer 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.

NTOA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la crshause dneveit ctnnvoioen clevitlce niantloae de la codnoremie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 26 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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.

> Article 27 - Indemnité de préavis

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Dans le cas d'observation 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 couvrir si le salarié avait continué à travailler, sauf accord entre les parties.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la construction de menuiserie bois et PVC (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 28 - Absence pendant le délai-congé

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié dispose 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 construction de menuiserie bois et PVC (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Indemnité de licenciement

ARTICLE 30

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

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 : mois 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, puis 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 proportionnellement.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la construction de menuiserie bois et PVC (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARTICLE 29

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Une indemnité distincte est accordée, en dehors des cas de faute 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 proportionnellement.

> Article 30 - Licenciement non économique

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement, avant toute décision, consulter l'intéressé à un entretien préalable qu'il convoque le 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 consulte les représentants du salarié. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix annterpat 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 être notifié par lettre recommandée avec avis de réception, et cela dans tous les cas sauf exception, quelle que soit 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 a été convoqué.

> Article 31 - Licenciement économique

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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

> Article 32 - Reçu de solde de tout compte

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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

Le reçu de solde de tout compte peut être déposé 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.

> Article 33 - Priorité de réembauchage

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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 sera disponible, les intéressés seront convoqués par l'entreprise recommandée à se présenter dans l'entreprise. Leur réponse devra parvenir à l'employeur dans un délai de 5 jours à compter de l'expédition de l'avis de réemploi.

> Article 34 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

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

Ce certificat doit mentionner les éléments suivants :

- 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 dérivée convention collective nationale de la chaussure (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 35 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, n'a pas été occupé pendant le même nombre d'heures équivalent à un nombre 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 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 dérivée convention collective nationale de la chaussure (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

> Article 36 - Congés supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

Les congés payés peuvent être accordés aux salariés toute l'année en respectant la période minimum de 12 jours consécutifs entre 2 jours de repos hebdomadaires 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 l'employeur et le salarié, le sursis attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire source 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 maternité et de congé maternité.

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

> Article 37 - Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2009

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'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

> Article 38 - Calcul de l'indemnité de congés payés

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2003

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 entendente 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, absence 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 les mois précédant le départ en congé.

Le mode de calcul le plus favorable au titulaire 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.

> Article 39 - Indemnité compensatrice de congés payés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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).

➤ Article 40 - Congé pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

En vretu des dsiopintoiss de l'article L. 226-1 du cdoe du taairvl et l'article 4 de l'accord isesoitfpmnorenel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1^{er} de la loi n° 78-49 du 19 jvieanr 1978, un salarié bénéficie, sur justification, à l'occasion de crineats événements, d'une aoasoitiurm d'absence eenxilpoeltnce accordée dnas les cnoniotids stuvieans :

1° Snas ctidooinn d'ancienneté :

- 4 jrous puor le magaire du salarié ;
- 3 jrous puor chaque nnicssaae snruevue à son fyeor ou puor l'arrivée d'un enafnt placé en vue de son aidooptn ; ces jrous d'absence ne pneeuvt se cumuelr avec les congés accordés puor ce même enafnt en vretu des actriles L. 122-26 et 122-26-1 du cdoe du taairvl ;
- 2 juors puor le décès d'un cinjoont ou d'un eanfnt ;
- 1 juor puor le mgarie d'un eanfnt ;
- 1 juor puor le décès du père ou de la mère ;

2° Après 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement :

- 1 juor puor le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une souer ;
- présélection mlaitirie : dnas la lmitie de 3 jrous ;

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

- 4 juors puor le décès du cninojot ;
- 3 juors puor le décès d'un eanfnt ;
- 2 jrous puor le décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.

Ces jours d'absence eenixenotlpe dmvoet être pirs au meomnt des événements en cusae et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sroent assimilés à des jours de tavrail efefctif puor la détermination de la durée du congé annuel.

NOTA : La ctnoieovnn cielvltocoe noanatile des artisans-maîtres de la csaurhrse dneveit civoootenn cvctiloole noatilane de la corenidnoe (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

➤ Article 41 - Congé parental et sabbatique

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

1° A l'expiration du congé maternité ou d'adoption, tuot salarié qui jsiu fite d'une ancienneté minilame d'un an à la dtae de nanacisse de son efannt ou l'arrivée au feyor de 1 efnnat de 3 ans en vue d'adoption, a le doit de sndreupse son canrtot de tivraal puor bénéficier d'un congé praenatl d'éducation, siot de réduire sa durée de tivaarl de moitié, jusqu'au 3^eaevnnsaire de l'enfant.

Le congé ptnaarel et l'activité à mi-temps ont une durée italnie de 1 an au plus, ils penvuvt être prolongés duex fois, cttee possibilité est otrevue au père et à la mère.

Le salarié diot irfmoner son eyupemlor par ltrete avec dñeame d'avis de réception.

2° Le droit au congé sqautbabie est ovuret au salarié qui, à la dtae de départ en congé, jfsiute d'une ancienneté dnas l'entreprise de 3 années et 6 années d'activité pssoilemleofne et qui n'a pas bénéficié, au curos des 6 années précédentes, d'un congé stiabbaque ou d'un congé de foraotimn d'au mnios 6 mois.

L'employeur puet reufer au salarié de bénéficier du congé pmteaal ou de l'activité à mi-temps et sabbatique, s'il esitme que ces dpiistosnios aunort des conséquences sur la poiturodnc et la bnnoe mchare de son entreprise.

NOTA : La coonientvyn cvlitceloe nalitonaee des artisans-maîtres de la chsusarue devniet cnieovvtnn cecllvtoie noantilae de la cnnioeordre (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

(1) Arlicte étendu suos réserve de l'application des actrils L. 122-28-1 et siavnuts et L. 122-32-17 et stuaivns du cdoe du taairvl (arrêté du 22 décembre 1989, art. 1^{er}).

➤ Article 42 - Indemnisation maladie et accident

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de mdlaiae ou d'accident constatés par cacefrtiit médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dspotsoniis suivantes, à codiotinn :

? d'avoir justifié dnas les 48 heeurs de ctete incapacité ;

? d'être pirs en cgarhe par la sécurité saioclc ;

? d'être soigné sur le teriirrote français ou dnas l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié pcevea 90 % de la rémunération btrue qu'il aiaurt perçue s'il aiavt travaillé.

Pendant les 30 jrous suivants, le salarié pcevea 2 / 3 de cttee même rémunération.

Ces tmpes d'indemnisation smoot augmentés de 10 juors par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celes rsqieius au permeir alinéa snas qu'aucune période ne pisuse dépasser 90 jours.

Lors de cahuqe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cnmncmeoot à ctomper du pmreier juor d'absence si celle-ci est consécutive à un acienct de tiaravl ou à une maadlie pefrolnosielsne ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des atcicnds de trajet-travail, et à cepomtr du 8e juor d'absence dnas tuos les aeruts cas (carence de 7 jours).

De ces mnanotts d'indemnitè snot reneteus par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de tvarial sesficscus puor madiale ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au crous de la période de 12 mios consécutifs, au temps de l'indemnisation auqsige en riason de l'ancienneté.

Les espientres earntnt dnas le camhp d'application ont l'obligation de s'assurer puor la gtrinaae meillsuasaton auprès de l'URRPIMMEC, iotnsttuin de prévoyance du gproue Maofaklf Médéric.

La ctoaistion puor le fmicnenaet de cette gntaraie à la craghe esuxivclde de l'employeur est de 0, 43 % des threacs A et B des sliaeas des sueels psoeners concernées (plus de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise).

➤ Article 43 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

Lsruoqe le salarié reilmpt les ctinoodis puor bénéficier d'une ritearte complète, il peut, s'il le désire, qteuir l'entreprise.

NOTA : La cvooteinnn ctlevoclie nalioante des artisans-maîtres de la cuuhassre deevinvt cionotevnn ctileovicve nitoanlae de la criednoone (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

➤ Article 44 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Un salarié quant à titre de l'entreprise à partir d'au moins 60 ans en vue de sa retraite ou rapinlmsst les ciodotins puor bénéficier d'une reartite complète a driot à une indemnité de départ en reartite sauvint son ancienneté dnas l'entreprise :

? 1 / 2 mios de silarae après 10 ans d'ancienneté ;

? 1 mios de siaarle après 15 ans d'ancienneté ;

? 1 mios 1/2 de sarlaie après 20 ans d'ancienneté ;

? 2 mios de sialare après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à pndrere en considération puor la bsae de clacul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 denoirs mios précédents ou, sleon la floumre la puls aaugtneasve puor l'intéressé, 1 / 3 des 3 deirmes mois, étant endnteu que totue prime ou gifotitrcain aenllnue ne seiart pirse en cmpote que pro rtaa temporis.

L'indemnité prévue au présent aitrce ne se culume pas aevc toute aurtre indemnité de même nature.

Tout salarié dnot la msie en retratie résulte d'une décision de l'employeur, dnas les ctionidnos fixées par la loi, a droit au veeenrmt d'une indemnité de riettare équivalant à l'indemnité de lceimeicnnt prévue à l'article 30 de la présente convention.

➤ Article 45 - Retraite complémentaire et prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Suite au pooortle d'accord du 28 juin 1963, à la dtae du 1er jvenair 1963, le peeronsnl des eereistpnrns bénéficie oneritomgilabet d'un régime de rrtaire complémentaire.

Les epirsneets snot teuens de s'affilier à l'IREC, inioitstun de trraiete du groupe Maakolff Médéric.

Puor pteicapr de la rttiare complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas atmpipi suos contrat, être âgé d'au monis 16 ans.

L'assiette des ctsoiaonots est basée sur la totalité du salaire. Ctete caittioson est calculée à crcuonercne de 60 % puor l'employeur et 40 % puor le salarié.

Sont elueus de cet aocrod les eenirepsts aynat adhéré aanvt le 1er jjeanvr 1963 à une arute csiase de retratie.

A ctmoper du 1er jjeanvr 1996, le pnenresol des etnipreres eantrnt dnas le cmhap d'application de la cnvoetin cvtclleoe bénéficiera olbiomreignatt d'un régime de prévoyance constitué des geaitrans saviuets :

? ciptaal décès, invalidité albsuoe et définitive ;

? rtnee éducation ;

? incapacité de travail, invalidité permanente.

1. Ciatpal décès, invalidité aulbsoe et définitive

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de ce dernier, il est versé au bénéficiaire un catpal déterminé en fotonin du slaiare burt de bsae perçu par l'intéressé au cuors des 12 direres mios d'activité et de sa saottuin de famille.

(En pourcentage.)

Situation de fmlliae	Capital décès	
	Cadres (1)	Non-cadres (1)
Célibataire, veuf, divorcé snas ennfat	220	100
Marié snas enanft	340	125
Célibataire, veuf, divorcé aevc enanft	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mras 2014 (étendu par arrêté du 5 jvnaier 2015, JO 10 janvier), le fannimcenet du régime et le navie des pntsiertoas snot différenciés seon que les salariés snot « cadres » ou « non-cadres ». Pannret atce du décret n° 2012-25 du 9 jenavir 2012 et de la caricurle n° DSS/SD5B/2013/344, les preeaaents sciaoux eendntnt par :

? crades : le psreenonl reavvnt des aietrcs 4 et 4 bis de la conenviotn AGRIC du 14 mras 1947 ;

? non-cadres : le peroensnl ne ranvet pas des artielcs 4 et 4 bis de la cntonevoim AGRIC du 14 mras 1947.

En outre, les pnaieetras saioucx ajoutent que les meidanarats sioucaux non truuieals d'un crontat de tvarial et atsjesitus au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, puveent bénéficier du régime de prévoyance mias qu'il luer apieptmat dnas ce cas de rscpeter les ctnooinds exigées par la réglementation en vgiuuer (circulaire DSS du 25 sbtrepeme 2013).

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

2. Retne d'éducation

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive pendnat la durée de son corantt de travail, il est versé une mete éducation puor chcuon de ses etfnas à charge. Snot considérés comme tles les etfnas de monis de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils pnreiuvsot des études ou snot en apprentissage.

Son mnatnot aennul est égal à 12 % du slairae annuel burt sevrri au salarié au cuors des 12 dnerreis mios d'activité précédant son décès.

Les rtees snot payées mlenenulemst et revalorisées aleenmeunt sleon les modalités en vgeuiur au sien de l'institution.

3. Incapacité de travail, invalidité petnaenme

En sus de l'indemnisation prévue à l'article 42, le salarié bénéficiaire, en cas d'absence au tvaial puor incapacité résultant de la madliae ou de l'accident, en complément et relais de la masntasoueilln ou à ceomtrp du 31e juor d'une inotian dmesin calculée à hutauer de 80 % de son srliaae burt de base.

L'indemnisation s'entend déduction ftiae des piatertonss versées par la sécurité sociale.

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

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

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tnat que le salarié jsiu fite de son état, et au puls trad jusqu' à la dtae d'effet de la pnoeison de ritartee de la sécurité sociale.

4. Fmennecait du régime

Les contatouiiss snot calculées sur le salaire burt srenavt de bsae aux cisoontats de la sécurité sclaioe limité au pofalnd de la tchnrae B :

? tnhrae A (TA) : tnhcare de rémunération au puls égale au slraie annuel palnfnd de la sécurité siacloe ;

? tahnrc B (TB) : tahnrc de rémunération cpromsie entre 1 fios et 4 fios ce plafond.

Puor les aecnins salariés bénéficiant du mnaitien des griatens prévu au pparahage 5 du présent article, acuuone ctosaiton n'est due par les ancnes salariés pnnaedat la période maintien, celui-ci étant financé par mluaatitouisn aevc les ctooaitsins définies au ttrie des assurés présents à l'effectif.

Les csonttiaos destinées au fnnemacinet du régime snot les situveans :

(En pourcentage.)

Risques gairtans	Cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part prmlaaote	Part silrlaaee	Total	Part pralontae	Part salrialae
Capital décès	1,420	1,420	0,000	1,420	1,420	0,000
Rente éducation	0,160	0,160	0,000	0,160	0,160	0,000
Incapacité invalidité	1,470	0,882	0,588	2,420	1,452	0,968
Total	3,050	2,462	0,588	4,000	3,032	0,968

Risques gtrraais	Non-cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part pnraaote	Part sairllaaee	Total	Part prtoaanle	Part saairille
Capital décès	0,410	0,246	0,164	0,410	0,246	0,164
Rente éducation	0,160	0,096	0,064	0,160	0,096	0,064
Incapacité Invalidité	1,040	0,624	0,416	2,010	1,206	0,804
Total	1,610	0,980	0,630	2,580	1,562	1,018

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Par ailleurs, le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les prateneurs sociaux enregistrent par :
? cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
? non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

En outre, les personnes susvisées auxquelles les modalités susvisées ne s'appliquent pas 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 DSS du 25 septembre 2013).

Le taux de cotisation global inclut, pour les cadres, l'obligation de cotisation patronale sur la tranche A telle que prévue par la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien en totalité des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, on ne peut pas passer par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

a) Le maintien des garanties est subordonné à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du 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 le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant adossée au mois supérieur, et pour une durée maximale de 12 mois.

La suspension des allocations 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.

b) Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à rompre les compléments complémentaires aient été exercés chez le dernier employeur.

c) Les garanties mutualistes au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

d) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

e) L'ancien salarié s'inscrit auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en suscrivant également les assurances mentionnées ci-après.

f) L'employeur s'engage le maintien de ces garanties dans le cadre de la convention collective et informe l'organisme assureur de la convention collective du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment, le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la conclusion de la convention collective de chômage lorsque celle-ci interviendrait au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (parts patronales et salariales) parvenant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisation.

> Article 46 - Conciliation et interprétation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

En cas de différend ou de conflit relatif 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 à l'arbitrage de la commission paritaire nationale ou régionale de quartes membres représentant les salariés, désignés par les organisations syndicales de la présente convention et quartes membres représentant les employeurs appartenant à la Fédération nationale des artisans.

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

Les décisions devront être prises dans un délai maximal de huit jours à compter 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 compter du jour où elle a été saisie.

C'est uniquement dans le cas où la commission nationale n'aurait pas à une date ultérieure que la procédure prévue par le titre II de la loi du 11 février 1950, relative aux conflits de travail, serait engagée.

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

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

> Article 47 - Durée, dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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

La convention peut être dénoncée 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 font 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 arrêtés dénoncés se poursuivent pendant une année, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi 71-561 du 13 juillet 1971.

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

> Article 48 - Publicité et extension de la convention

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

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

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

> Article 49 - Durée et application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

La présente convention prendra effet le 1er septembre 1989.

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

> Article 50 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1989

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

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

Textes Attachés

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération nationale des confédérations de France,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

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 des métiers administratifs et des cadres CFE-CGC,

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

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 de la confectionnerie.

En raison de la réduction du temps de travail, les partenaires reconnaissent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, selon des modalités 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 œuvre 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 temps 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 partenaires conviennent de la nécessité de garantir le travail illégal.

> Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

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

> Article 2 - Cadre général de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

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

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

> Article 3 - Mise en œuvre dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

Dans l'attente de l'extension éventuelle, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre sont établies par décision motivée de l'employeur prise après consultation de la représentation d'un syndicat signataire, et sous l'objet d'une convention 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 œuvre, ci-dessus prévues, 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 sous l'objet d'une convention écrite adressée à chaque salarié par l'employeur, 15 jours au moins avant la prise d'effet, en indiquant dans le document les modalités de recours près de la commission paritaire ou de l'une des organisations représentatives (avec indication de leurs nom et adresse) (2).

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

Chaque salarié établit un tableau de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un tableau remis par l'employeur et cosigné en fin de mois par les deux parties. Toute modification 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 passe 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).

> Article 4 (1) - Modalité 1

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

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 36^e à la 39^e 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).

> Article 5 - Modalité 2

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

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 heures correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 3 jours snot fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une partigoomamn iadncvite fixée en début de période anenulle et aevc un délai de prévenance miunmim de 7 jurois cienraeldas ;
- 3 jours snot laissés au cohix du salarié qui diot en ifnroemr l'employeur au mmnuim 7 jours canaediels à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, suaf cnciteinscraos exceptionnelles, pdenant les périodes de suractivité fixées à 13 sameenis maximum.

> Article 6 - Modalité 3

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

L'horaire haombeiardde est fixé à 39 heerus sur 5 jurois et la réduction du tpmes de taiarvl est organisée suos frome de roeps rémunérés à rasoin de 4 saemenis et 4 jrouis ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des reops ceroosrpdn à une période de 12 mios à cpmeter du paagsse efietfcf au tpmes réduit dans l'entreprise :

- 4 jurois ouvrés snot utilisés à l'occasion de ponts ou de jurois de ropes adossés à des jurois fériés ;
- 5 jurois snot bloqués puor cstuetinor une 6e snmiaee de congés, fixée en coaettirocnn aevc les salariés ;
- 2 sineames ou 10 jrouis ouvrés de rpeos snot fixés à la discrétion de l'employeur dans le cdare d'une pramigaotomn iainvtcde établie en début de période allenune et aevc un délai de prévenance muimim de 7 jurois ceelradnais ;
- 1 sneaime ou 5 jrouis ouvrés de rpeos snot laissés au cohix des salariés bénéficiaires qui dniovet en imnfero l'employeur au munimim 7 jurois cieeanldars à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, suaf cecitronncas exceptionnelles, pnnaedt les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 smaneies mxiaumm et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Clea ne diot pas ameenr l'entreprise à repteror des repos au-delà de la période de référence.

> Article 7 (1) - Modalité 4

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

L'entreprise adptoe un hraiore hidedmarboae de 35 hereus avec, sur une période mmailaxe de 12 mios consécutifs, une mtdlaooun povuant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les hreues effectuées au-delà de 35 hreues et dans la liitme de 42 hueers habddaoemreis ne dnnonet pas leiu à maioarotjn puor hreues supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cengntiont annuel, dès lros qu'elles snot compensées par des hreues non travaillées.

Les hurees anisi travaillées en puls ou en mois par ropapt à l'horaire hbdideoaamre de 35 heeurs snot comptabilisées au mios et fruegint sur le bletuiln de paie.

En fin de période de modulation, s'il eisxte un solde d'heures travaillées excédentaire, ces hurees oeruvnt dorit aux moitjmaoas puor hueers supplémentaires dans les ciionndos de la législation en vigueur, ou d'un cmmoun acrcod ertne les deux preaits à un rpeos cespeaotmnr majoré. Elles snot payées au salarié à l'occasion du vsnemeret de la piae du mios suinavt la fin de période de modulation.

Le cheff d'entreprise établit le pommrage icinitadf de la mialouodtn qui idnquie le nbomre de jurois travaillés par saeinme et asvie les salariés, par écrit, des vaiitamos d'horaires décidées au monis 7 jrouis cleedraans à l'avance.

Dans le cdare de la modulation, les salariés qttaint l'entreprise et n'ayant pas récupéré des hreues effectuées en deçà de 35 hreues en période bsase en csnvonneret le bénéfice.

Les salariés anyat accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au monem de la rtuupre du cntraot de travail, reçoivent une indemnité cenpmoadrost à luers dortis acquis.

S'il apparaît dans le mios précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne prouont pas être sfemsaiunmft compensées par les heusass d'activité, l'entreprise snrtoat du crdae de la mloidtoouan puet stilicoeir l'indemnisation au tirtu du chômage pietral des hreues asni perdues.

(1) *Article étendu suos réserve de l'application des arlictes L. 212-8, L. 212-8-2 et R. 351-50 du cdoe du tiarval (arrêté du 17 nevrmobe 1999, art. 1er).*

> Article 8 - Modalité 5

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

L'entreprise adptoe un hirraoe hiaoeabddrme de 35 heeurs sur 5 jurois. Toute heue effectuée au-delà de la 35e hreue srea rémunérée ou compensée sleon les textes en vigueur.

> Article 9 (1) - Repos non pris sur la période de référence

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

Si des tvauxx supplémentaires ou urgents, ou une abncsee justifiée du salarié, fnot oclsatbe à la prsie des reops prévus aux acrlctis 5 et 6 du présent accord au cuors de la période de référence, le repos équivalent est reporté au priemer tmrsriete de la période suivante.

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

> Article 10 - Départ au cours de la période de référence

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

Lorsqu'un salarié qttiue l'entreprise au cours de la période de référence snas aivor pirs tuot ou pirtae des reops prévus aux aelcrits 6 et 7 du présent accord, il rcvuoee une indemnité cnrorenpdoast à ses dirtos acquis conformément aux doopsnisiits prévues au dinreer alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pirs par anticipation, excède les drotis acquis, le salarié en cneovsre le bénéfice.

> Article 11 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

Tuot aménagement du tpmes de tarival dans les cditiononos des aertcls 4, 5, 6, 7 et 8 du présent accrd fiat l'objet d'un lsgsiae de la rémunération melnsluee crpsaonnedt à 152 hreues par mois.

L'impact de la réduction du tpmes de taarvil sur la rémunération est toenmtaelt compensé.

La rémunération des nuovaeux embauchés ne diot pas être inférieure aux sarleias muimimx cnteioenonlnvs mensuels, et en acun cas ils ne dovneit être inférieurs au SMIC, bsae 169 heures.

Ctompe tneue des aedis de l'Etat, la rémunération hirraoe des nuovaeux embauchés srea égale au qeiuonott du rarpopt aux treems ci-après définis :

- au numérateur : le srialae qui aauiit été perçu puor 39 hreues de travail, dans la siitaotun où l'entreprise n'aurait pas anticipé l'application de la réduction du tpmes de taiarvl ;
- au dénominateur : la veualr 35.

> Article 12 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

D'ici au 1er jenviar 2002 et dans l'attente de la loi à paraître en 1999, le cntnoegnnt aenunl d'heures supplémentaires rsete fixé dans les ciionndtos de l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

> Article 13 (1) - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

Les salariés à temps partiel, bénéficiaires 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 œuvre 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) *Acirte 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).*

> Article 14 - Chômage partiel

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

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

> Article 15 - Réexamen de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

Dans le cas où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, complèteraient 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 prioritaire sera engagée dans le mois qui suivra la publication des textes législatifs et réglementaires adoptés en 1999, relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

> Article 16 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

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

Il est en outre mis en place une commission paritaire d'avis et des litiges. Celle-ci a pour mission de surveiller 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 en date du 14 juin 1999

Volet offensif :

Les entreprises souhaitent 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 en date du 25 juin 2001

Les entreprises souhaitent 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.

> Article 18 - Extension

En vigueur étendu en date du 14 juin 1999

Les partenaires sociaux 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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

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

SYNDICATS SIGNATAIRES:

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

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organisations professionnelles et des cadres CFE-CGC,

> Accord sur la réduction du temps de travail

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives 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 emplois 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 parulesis formes d'aménagement comme le prévoit la loi afin de lisser le libre choix à chaque entreprise de s'organiser au mieux de ses intérêts et d'objectifs économiques.

Les parties présentes constatent que l'accord collectif du secteur industriel de la construction prévoit une amélioration des conditions de travail des salariés de ce secteur et attendent que ces améliorations puissent être mises en œuvre dans les cas où l'équilibre financier déjà précaire dans les entreprises de ce secteur.

> Article 1er (1) - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises du secteur de la construction industrielle, employant moins de 20 salariés et non susceptibles de retenir 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).

> Article 2 - Procédure de mise en place de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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 assure une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouveau 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 œuvre 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).

> Article 3 - Mise en application dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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

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

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

La durée de travail est réduite de 10,26 % par rapport à l'horaire effectif 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 hebdomadaire de 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.

> Article 4 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

L'entreprise a le choix de mettre en œuvre 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 heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le coteignnt 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 prime agromotrice individuelle 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 empêcher l'entreprise de reprendre des heures 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 pots 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 prime agromotrice individuelle 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 empêcher l'entreprise de reprendre des heures au-delà de la période de référence (3).

4. (4) L'entreprise aopte un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modification ponctuelle 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 rattachées au mois de paiement. 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 accord conclu 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 heures d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les heures d'activité, l'entreprise doit procéder à la modification du contingent de l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

Le chef d'entreprise établit le pourcentage de réduction de la durée du travail qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et aide les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au mois 7 jours calendaires (5) à l'avance. Dans le cadre de la modulation des salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures en deçà de 35 heures en période basse en cas de 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 compensatoire 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 35^e 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) Prorogation étendue 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 ; soit des heures supplémentaires les heures dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1^{er}). (2) Temps exclus de l'extension comme étant crochets à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1^{er}). (3) Poursuite de l'extension comme étant crochets à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1^{er}). (4) Prorogation étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (5^e alinéa) du code du travail, en tant que l'accord ne comporte pas deux des caractéristiques légalement exigées (modalités de recours au travail tripartite ; droit à repos compensatoire 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 doivent être précisés dans un accord complémentaire (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1^{er}). (5) Mot exclu de l'extension comme étant crochets à l'article L. 212-8 (7^e alinéa) du code du travail (les salariés devant être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date de l'application de ce contrat (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1^{er}). (6) Prorogation étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 (1^{er} 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. 1^{er}). (7) Alinéa exclu de l'extension comme étant crochets à l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1^{er}).

➤ Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions de l'article 4 (points 1 à 5) du présent accord a pour objet d'assurer la rémunération mensuelle correspondante à 152 heures par mois.

L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est compensé intégralement (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 part de salaire occasionnée par la réduction du temps de travail (1).

D'autre part, par la mise en œuvre du calcul de l'avantage social versé au titre de l'article 9 de la convention collective nationale de la métallurgie (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. 1^{er}).

➤ Article 6 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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

➤ Article 7 - Embauches et maintien des effectifs

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

Volonté des parties : les entreprises souhaitent bénéficier des aides de l'Etat s'engageant à créer des emplois correspondants 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 effectifs dont l'effectif est inférieur à 8,33 salariés ne sont pas concernés par l'obligation d'embauche.

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

➤ Article 8 - Délai de prévenance

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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 mesurer le délai à 12 heures.

➤ Article 9 - Définition du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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 le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles (3) ;
- les temps consacrés aux pauses initiées par les salariés, et cesitnés par l'employeur (3) ;
- les temps consacrés aux trajets, qu'ils soient ceux que le salarié se rend de son domicile à son lieu de travail.

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

(2) Temps exclus de l'extension comme étant crochets à l'article L. 212-4 (1^{er} alinéa) du code du travail (arrêté du 23 juillet 2002, art. 1^{er}). (3) Temps étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 (2^e alinéa) du code du travail, en tant que les temps stipulés constituent 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. 1^{er}).

➤ Article 10 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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.

➤ Article 11 - Chômage partiel

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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

➤ Article 12 - Réexamen de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 1^{er}, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les

Les parties s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

➤ Article 13 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

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

➤ Article 14 - Extension

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2001

Les parties s'engagent à demander 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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la cricoemndne et meriivscstlue (FFCM),
ex-fédération nalitanoe des crinooredns de France (FNCF) ;
Le sanydcit des réparateurs iredtliunss de la cuhasruse (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération textile, habillement, cuir et iuedstnris cenexnos CFTC ;
La fédération du psnreenol d'encadrement de la production, de la transformation, de la dttioisbrun et des sveirces et onisremgas aotnearaigemirls et des ciurs et paux CFE-CGC,

ARTICLE 1

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

L'article 7 est modifié et complété cmmoe siut dnas la catégorie des cedras :

(voir cet article)

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 6

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

L'article 20 est supprimé.

ARTICLE 7

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

L'article 21 est supprimé.

ARTICLE 8

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 9

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 10

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

L'article 31 est modifié dnas son periemr alinéa par l'article 31, alinéa 1, savniut :

(voir cet article)

ARTICLE 11

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

A l'article 32, l'alinéa 2 cnencornat le cantort de coioservnn est supprimé.

ARTICLE 12

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 13

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 14

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

Le prmeier alinéa de l'article 45 est modifié et remplacé par l'alinéa snvuait :

(voir cet article)

ARTICLE 15

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

ARTICLE 16

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

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

ARTICLE 17

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

Les parties s'engagent à prendre en compte au mieux les intérêts sociaux, du travail et de la solidarité d'étendre le présent accord.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

Les partenaires sociaux ont constaté que les dispositions de la loi n° 2002-142 du 11 février 2002 relative à l'égalité de territoires et au développement rural ont entraîné des difficultés dans l'interprétation de certains articles de la convention collective de la filière de la rédaction actuelle ; en outre, d'autres articles nécessitent d'être actualisés compte tenu de l'évolution de la législation du travail. Ainsi, ils ont constaté la nécessité, au vu de l'état de la loi, de réviser les articles suivants :

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la cordonnerie et chaussure (FFCM), ex-fédération nationale des cordonniers de France (FNCF) ;
Le syndicat des réparateurs indépendants de la chaussure (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et omni-secteurs de la chaussure et des cuirs et peaux CFE-CGC ;
La fédération textile, habillement, cuir et accessoires CFTC,

ARTICLE 1

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2003

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 en date du 9 juil. 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2003

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

(voir cet article)

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2003

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

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2003

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 en date du 9 juil. 2003

Les parties s'engagent de manière amiable au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Adhésion par lettre 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 en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Boeugnat 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 cordonnerie [artisans maîtres])" n° 3015.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 7 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

- Le syndicat des réparateurs indépendants de la chaussure (SRIC) ;
- La fédération française de la cordonnerie et menuiserie (FFCM),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

- 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 ingénierie alliés et métiers et des cadres 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 en date du 7 déc. 2005

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 œuvre 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 continue et au droit 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 concorde entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales dans un souci d'égalité des chances. Elle est assise sur un moyen privilégié d'accéder à la formation sociale.

A cet effet, les parties prenantes conviennent d'encourager la mise en œuvre de l'ensemble des moyens humains, financiers des OCPA 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 continue ainsi que l'information des salariés sur les dispositifs de la formation.

> Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

1.1. Entreprises concernées

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui exercent l'activité principale 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).

> Article 2 - Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

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

Cela s'est traduit dans la demande 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 réalisation 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 taquets...

Ces services connaissent eux-mêmes une évolution technologique, si ce n'est 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 nombreux entrepreneurs 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 prenantes décident de mettre en œuvre les axes de développement de la formation professionnelle suivants :

Sont considérés comme prioritaires :

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle ou n'ayant obtenu un diplôme de l'enseignement professionnel ou technique 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 changements de modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- le personnel féminin au niveau de la qualification ;
- 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 professionnelle mettra en œuvre les moyens nécessaires en vue de mieux faire connaître le bétail de maîtrise en cordonnerie).

> Article 3 - Contribution des employeurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

3.1. Désignation des organismes agréés

A la suite de la réforme des OCPA (loi du 24 novembre 2009), les parties prenantes désignent comme organismes 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. Eentrprises de mnois de 10 salariés

Les enrtpsrees de minos de 10 salariés conrbuneitt à htuaue de 0,65 % des rémunérations burtes versées sur l'année de référence au ttre de la formation. Cttee ctoiributon qui est versée en totalité à l'OPCAMS se répartit asni :

- 0,15 % est affecté au fmeinceant :
- des aotincs de fiotmoam liées aux ctroats et périodes de pataflisorensonoisin ;
- des atnocs de ftoiaromn liées au DIF et définies cmome peiratiroirs par la bhcamc ;
- des aotincs de préparation et d'exercice de la fotnoicin tatroule ;
- des dépenses de fencmnnnooteit des CFA ;
- de l'observatoire peoctspirf des métiers et des qlautfoainiis ;
- 0,50 % est affecté au fmacenneit :
- du paln farmoiotn ;
- du dirot iuiendvidl de froiatomn puor les atnocs ne mlveeat pas des priorités de la brahncc ;
- de l'allocation de formation.

3.3. Eereipntrss aevc un eifeftct cmprois ertne 10 et 19 salariés

Les einpstrsrees d'not l'effectif est cmorips entre 10 salariés et 19 salariés ctbnoreuit à huateur de 1,05 % des rémunérations burets versées sur l'année de référence au trite de la formation.

Ce 1,05 % se répartit asini :

- 0,15 % est affecté au fmacenneit :
- des aotincs de frotomian liées au catrons et périodes de potnrfsesnlisoaiaoin ;
- des aitcnos de ftimaroon liées au DIF et définies cmome poirirreats par la bhmcae ;
- des aitcnos de préparation et d'exercice de la fonitcon trtuoale ;
- des dépenses de ftneecnemoont des CFA ;
- de l'observatoire poiprsectf des métiers et des qoaaanflctius ;
- 0,9 % est affecté au fmnainnecet :
- du paln fortmaion ;
- de l'allocation fomoitam ;
- des rémunérations et firas anenxes emannt dnas le cardc de la poassimelstnfoiaoin ;
- du dirot inidivievl de frtmoiaon puor les anocits ne ralveevt pas des priorités de la branche.

Un minuiimm de 10 % du manontt du 0,9 % est versé ogbienemrlatoit à AFGEOS PME puor le fcnmnieeat à due curmcmcoe de ces actions.

La totalité ou le rqiuleat de 0,9 % qui n'aura pas fiat l'objet d'une usitaitoain dretice par les epistenres dnruat l'année considérée puvenet être versés à AGEOS PME.

Au ttrie de l'ordonnance du 2 août 2005, les eristpeens qui ont un ecfieftf ciromps entre 10 et 19 salariés et qui auemtonnegrt luer eteffcif au-delà de 10 ou 19 salariés bénéficieront d'un lsaigse des tuax de contribution.

3.4. Errstepneis de 20 salariés et puls

Les eesimrtps de 20 salariés et puls crtoniubet à huuaetr de 1,60 % des rémunérations bterus versées sur l'année de référence au trite de la formation. Ce 1,60 % se répartit asni :

- 0,2 % est affecté au feenanincomt du congé inidivuevl de famiorton et snot versés au FIENCOGF ;
- 0,5 % est affecté au fneeiannont :
- des acntois de foatimom liées au cntorats et périodes de pemftoonloiasaisin ;
- des aitcons de fmatioon liées au DIF et définies cmome pitoirirreais par la banchre ;
- des acontis de préparation et d'exercice de la fotnoicin torlatue ;
- des dépenses de fnnnetmoencoit des CFA ;
- de l'observatoire pcsortpief des métiers et des qatfnullicaois ;
- 0,9 % est affecté au fimaennont :
- du paln frtmoiaon ;
- de l'allocation ftaomrion ;
- des rémunérations et firas anenxes enntrat dnas le cdrae de la psornoasiatenofsilin ;
- du droit inidivievl de faoroitmn puor les acioctns ne reavlnet pas des priorités de la branche.

Un minium de 10 % du mantont du 0,9 % est versé omtabliinoreegt à AGOFES PME puor le fennaimeent à due cnucecomre de ces actions.

La totalité ou le riqealut de 0,9 % qui n'aura pas fiat l'objet d'une

utilisation dcietre par les eetsmieprs dnruat l'année considérée puvenet être versés à AFOEGS PME.

Les fodns versés au titre de ces ctboirtuonns snot mutualisés au sien de la bcahnre dès luer réception en ftonocin de luer nature.

> Article 4 - Priorités de prise en charge par l'AGEFOS PME et l'OPCAMS

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Dnas la liimte de lerus capacités de financement, les oesriagnms ctlorceus agréés désignés ctbeinromout pmrnrirtaeioit au ttrie des smeoms collectées au trtie du 0,15 % ou du 0,50 % :

- aux atnocs de pstliionofsaeiriaoann définies cmome pirairoeits par la bcnrahe ;

- au fneicnaemnt des fiars pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de rrouitseaan liés à la réalisation d'actions de fmiortoon reoncunes piioirreats par la brhnace psseelonfronlie puor l'exercice du DIF ;

Au vu du bialh aeunni fnuroi par les orsnieamgs creetuolcls et gestionnaires, les pieras stnieaarigs se réservent la possibilité de feixr une aurte répartition des smmoes collectées.

> Article 5 - Le droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Le droit ivuidndiel de la fomroaitn est la mitanifatoesn concrète de la roaisatlniioespsbn et de la pirsce d'initiative des salariés dnas la getiosn de luer puocras prsonseefonil et de luer capacité d'emploi.

5.1. Cicaluet outruvere des droits

Tout salarié à tmeps peln jtisnifuat d'une ancienneté mnlnmaie de un an cehz son employeur, suos cnraott à durée indéterminée, bénéficie cquahe année d'un diort iudevndil à la frmtoiaon (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les praties snaitergais décident par le présent aoccrd que le décompte des dirtos aqcius au trtie du DIF se frea dnas le crdae de l'année civile.

Ainsi, l'ancienneté des salariés tuiaeritls d'un ctnoart de trvaial à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chuaqe année puor une oeruvrte du diort au DIF au 1er jeanivr de l'année suivante. Le bénéfice du diort n'étant ebligxe que par tnhaercs de 20 heures, les hueres aqeiuscs puor une eabumche en curos d'année snreot peirs en ctompe pro rtaa tpiemros sur le scenod exceirce qui suivra l'embauche. Par exemple, un salarié embauché le 1er jilleut 2005 bénéficiera le 1er jnivear 2007 de 30 heeurs de DIF. De même, en cas de départ de l'entreprise, les dortis otuvres snot cuex aqcius lros du précéce exercice.

Afin de prtemre aux eersntrips de la bnhaere de s'y préparer et d'informer luer personnel, il est cvneonu que la première msie en orvvee du DIF s'effectuera à cpeotmr du 1er javienr 2006. Tuot salarié ayant 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 et rleinamspst les critères au 7 mai 2005, présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficiera de ce fiat d'un diort aqcius de 34 heures à la dtae du 1er jnivear 2006.

La durée du droit est calculée proportionnellement de la durée du travail du salarié pour les salariés à temps partiel. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du droit d'indemnité à la fin du contrat calculé proportionnellement dès lors qu'ils n'ont travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

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

En cas de départ du salarié en cours d'année, sauf limitation 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 s'en informe dans la lettre de licenciement, en mentionnant 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 correspond 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 correspondante à ce montant peut être versée à l'employeur par le salarié avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet d'enlever la durée. À défaut de conclusion 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 d'indemnité à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

5.2. Indemnité des salariés

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

5.3. Formations professionnelles éligibles

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

Les formations professionnelles éligibles au niveau de la branche dans le cadre du DIF sont celles définies comme des formations par la branche de la profession et du secteur d'activité qui ont pour objectif de développer la capacité d'emploi des salariés.

Ces actions prioritaires sont les suivantes :

- la maîtrise et l'acquisition de compétences techniques et professionnelles dans les métiers de la profession et du secteur d'activité ;
- les actions de perfectionnement et de maintien des compétences 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 professionnelle multirisque ;
- ou toute autre priorité définie ultérieurement par la branche de la profession.

Par ailleurs, chaque employeur 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 œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF revient 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 souhaite 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 éléments suivants :

l'intitulé de l'action, les modalités de déroulement, la durée, les dates de début et de fin, la dénomination du prestataire de formation, 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 valoir les acquis de l'expérience, dénomination de l'organisme ou autorité délivrant la certification. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre par écrit sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque l'employeur accepte la demande du salarié, une convention de formation est conclue entre le salarié et l'employeur.

En vue d'accompagner les démarches administratives, les parties signataires de la convention de formation sont désignées d'élaborer et de proposer des documents types.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du nombre 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 est 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 auxquelles ils sont affectés.

Selon les textes en vigueur, l'action de formation liée au DIF se déroule en dehors du temps de travail. Cependant, les parties signataires, sous réserve de développer la formation personnelle des salariés mais aussi des canaux liés à la base de la durée du travail et des agerabris 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 accord entre l'employeur et le salarié ; sont privilégiées auant 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 sont prises en compte dans 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 imputés sur les cotisations des salariés 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 les règles habituelles et sont imputés sur le plan de formation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 2005-1231 du 12 septembre 2005, prises en application 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 desquels la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation à la formation (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er). (2) Préalable étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, aux termes desquels 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'envisage pas les dépenses de transport, d'hébergement et de repas comme étant imputables sur le plan de formation au titre de la formation professionnelle continue (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).

➤ Article 6 - L'apprentissage

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les parties conviennent que l'accès privilégié aux métiers de la profession et du secteur d'activité de l'apprentissage qui permet l'acquisition d'un diplôme. Il est ainsi rappelé que les entreprises de la profession ont ouvert auprès de l'éducation nationale pour une aide au titre du CAP de réparateur en électronique qui est devenu le CAP professionnel de maintenance afin d'être en adéquation avec l'évolution de l'activité.

Les parties conviennent que les entreprises de la profession ont à offrir un accès privilégié 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 savoirs, des savoir-faire et des compétences par les seniors.

De même, elles conviennent de favoriser la prise en compte de l'apprentissage en priorité vis-à-vis des centres de formation d'apprentis ainsi qu'à la profession et au multiservice.

➤ Article 7 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

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 des personnes dans les entreprises de la profession en vue de leur 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 reconnue.

7.2. Public visé

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

7.3. Objectif

Le contrat de professionnalisation a pour objet de faire bénéficier du contrat :

- du décret n° 145 de la grille de classification des salariés sans qualification professionnelle liée à l'activité de la profession et du multiservice embauchés pour travailler sur un magasin et pour les services

L'entreprise a mis en place un dispositif de formation répondant aux exigences de la branche professionnelle ;

- du coefficient 165 de la grille de coefficients les salariés ont le niveau permis d'envisager à terme la reprise d'une entreprise, ceci après avoir suivi un parcours de formation reconnu et validé par la branche.

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

Le contrat de professionnalisation peut être utilisé de même pour la formation de jeunes à des diplômes de type BTS ou DUT, notamment en magasin 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 peut 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 profession et du métier ou d'un tel métier.

7.5. Rémunération

La rémunération mensuelle 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 ;
- minimum de 10 points pour les titulaires d'un bac pro (65 % et 80 %) ;
- 26 ans et plus : la rémunération mensuelle est égale à 85 % du minimum conventionnel (ne peut être inférieur au SMIC).

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont en outre dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation s'effectuent dans le cadre de la formation continue par les OPCVA 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 tuteur

Le tuteur est l'un des éléments essentiels 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 formation 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 la 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 mutuels 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 faire passer son apprentissage de compétences. Il participe à l'évaluation des connaissances 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 veille 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 entretient 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 tuteur seront prises en charge par AUGEFS PME et l'OPCVA en application des textes en vigueur.

(1) Teit 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).

> Article 8 - La période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

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'acquiescer une qualification reconnue (diplôme ou titre professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, qualification reconnue dans le catalogue des certifications professionnelles (diplôme de la profession ou diplôme de la profession) en matière d'œuvre, si possible préalablement, une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le contrat ;
- de participer à une action de formation de courte ou de longue durée correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par le présent accord et, le cas échéant, par la CNPE de la profession.

L'initiative de la période de professionnalisation relève soit de l'employeur, soit du salarié. La période de professionnalisation est mise en œuvre 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 doivent être versées au salarié pendant la période de professionnalisation. 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 la base d'une action entre des séquences de formation et l'exercice de l'activité professionnelle. Elle donne lieu à une évaluation des compétences et des savoir-faire professionnels acquis.

Le nombre de salariés simultanément concernés 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 dans la qualification est inscrite au répertoire de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et en priorité les salariés ayant les premières années de qualification qui ne sont pas l'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 mentionnés 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 :

- l'insertion et la formation continue ;
- l'insertion aux activités du secteur ;
- l'accueil de la clientèle ;
- l'animation des équipes ;
- l'insertion dans le secteur d'une entreprise artisanale ;

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par AUGEFS PME et l'OPCVA sur la base de la planification des fonds disponibles.

(1) Teit exclu de l'extension, comme étant concerné par l'article L. 982-3 du code du travail (arrêté du 9 novembre 2006, art. 1er).

> Article 9 - L'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

9.1. Définition

L'observatoire perioceptf des métiers et des qitfoiaaicuns a duex mnsoiis eeeitllsnss qu'il réalise puor l'ensemble des etpreneriss de la brnhace :

- la réalisation d'études porecstpevis sur les métiers et les qcniaioafutls ;

- l'animation de la réflexion des eepsimrtes sur le thème de la pirpsvoctee par le baiis d'analyses et d'enquêtes qaitultvias et quantitatives.

Ces iratmofinns vnenniet atmnlleier la réflexion de la brachne peofrassinlenole sur la définition des priorités et des aexs de développement de la fmoitioan poriofslnesee puor la branche.

Compte tneu de la tiale de brhacne et des moyens dnot elle dispose, la bhnrace de la cmnodioere dmareedna aux oinagrmess clrotcueels désignés d'étudier la possibilité de créer ou de s'intégrer à des oeorbativses pcoiefotprs des métiers et des qoutfinalciais qui seaeint conumms à puusreils brehcnas pefnsinrosloees adhérentes.

> Article 10 - L'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

L'entretien peifnsneomsl cobinrute à la papiocitraitn activie du salarié dnas son évolution poiroelnsnesife au raegrdr nnetmaomt des presvetcpeis de développement de son entreprise. Tuot salarié aynat au mnios 2 années d'ancieneté dnas son enespritre bénéfice, au miuinmn tuos les 2 ans, d'un etenetirn professionnel. Les eesertinps ayant déjà mis en place les eenientrts alnuens puor luer pnsnreool aomut la possibilité de réaliser l'entretien pofroseesinnl au crous de cet entretien.

L'entretien psofseeinonl est une opportunité puor arobedr en cmuon les différents dptsifoiss etsitnaxs tles que l'évaluation des beisnos en formation, la période de professionnalisation, la VAE ou le DIF puavont acopncamegr le pojert pseneofsoirn du salarié.

Puor une bonne réussite de l'entretien professionnel, le salarié en srea informé préalablement dnas un délai sianffust puor s'y préparer. Les cnulincosos de l'entretien snoret formalisées par écrit ; un eexamirpse srea riems au salarié.

Un gduie méthodologique à daoinstein des eeirspnts est jinot en anxnee à trtie informatif.

> Article 11 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Propriété du salarié, le ppoaesrst fmairoton est un dmoenuct presenonl rédigé à son initiative, lui pentrtamet d'identifier et de faire ctifeeir ses connaissances, compétences et aupdteits professionnelles.

Ourte les décisions en matière de ftoraioimn prises, le cas échéant, lros ou à l'issue de l'entretien professionnel, le parpessot prruoa renecser nomtenmat :

- les diplômes ou les tetriss ouebtns en fiomaortn iaillntie ;

- les expériences aeqicuss lros de seagts ou de fitaronoms ;

- les centocftirias pieefslnoenlrsoos délivrées (formation ou VAE) ;

- la naurte et la durée des aiconts de fomation cinontue seviuis ;

- le ou les exploits tunes dnas une même erpeniste et les connaissances, compétences et aptdtueis prlslienfneooess crsetndapreoons miess en oeuvre.

Le salarié puorra établir son peppsroat sur les bsaes d'un deconmut élaboré par le comité piartare ntnaaoil puor la foimraon plheneiofssrle (CPNFP).

> Article 12 - Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les peritas seraigants s'accordent sur l'importance d'encourager ttoue démarche de vliatoadn des aqius des salariés au terrras du dtospisif de la vaatildion des aciqus de l'expérience (VAE) en vue d'obtenir en pleractiur le CAP de cmneodorie multiservice.

L'accès à la VAE se fiat conformément aux modalités définies par l'avenant n° 1 du 8 juellit 2004 à l'accord noatian inesfnesrroioenpl du 5 décembre 2003 (1).

(1) Parshe étendue suos réserve de l'application des doipsitnoss du diener alinéa de l'article L. 900-1 du cdoe du tavair (arrêté du 9 nevrbo me 2006, art. 1er).

> Article 13 - Dispositif d'aide au remplacement des salariés en formation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Aifn de fctiaillr le départ en famoortin des salariés des eenpsetrtrs de moins de 50 salariés, un diiostpsif d'aide au rmncpealemet a été instauré par la loi du 4 mai 2004 sur la firtaomon personlfleoins tuot au Inog de la vie.

Cttee adie est destinée à feacinnr en ptarie le rmcleaempet d'un salarié prati en fmoioam peadnnt son tpmes de travail. Elle fiat l'objet d'une ceotnvonin etnre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) et ivinentret sur la bsae d'un fraofit horraie égal à 50 % du taux hroarie du SIMC en veuigr au 1er jaeivnr de l'année en cours.

Les etrispenes de la pisrfeosn concernées snot encouragées à uiseilr ce diiostpof qui est un moeyn de réussite de la msie en ouerve du présent accord.

> Article 14 - Egalité d'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les ptareis sntrigraeis melplapt luer volonté de foiasverr l'égalité d'accès des hmmoes et des frmemes à la fmroaiotn plisenefolmsoe conniute qui est l'un des mynoes pntetraemt le développement de l'égalité ente les heomms et les femmes.

Les eneperirsts snot invitées à privilégier les aiconts de nartue à crtnoebiur à l'accès des femmes aux métiers de la ceoindrone et du multiservice, ntmamoent par des disositifs de formation, de VAE, des ctroans et des périodes de professionnalisation.

De même, les etnrpeeisrs denvort fsaieorr l'accès des presnones handicapées à l'ensemble des ditspsifios de formation.

> Article 15 - Mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi CPNE

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Par le présent accord, est msie en pclae au sien de la bhnrcae pfsolenonilrse une cmiomssion prariiate ntaiaonle de l'emploi (CPNE) composée d'un mbrmee par oranstoiaign scnadilye et par oaoagnrsitin patronale. Sur la bsae des imnnaoofrtis qui lui sroent tsniearsms par les OCPA et l'observatoire des métiers, la moissn de la CNPE csiseronta en paitelcru à eamienxr périodiquement l'évolution qituttvaanie et qlitaaviute des epimols et des qaficauitoInns de la branche, à définir les oinnretatois ou les aiotnacs de fomaiortn nécessaires et à établir la lstie des fmarnotois pfsenosliemeols prioritaires.

> Article 16 - Conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les pirates strigenaais coienennvt de se réunir au mnios tuos les 3 ans puor enxaemir les priorités, les ojeftcibs et les moyens de la fimatoom professionnelle.

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des entreprises de la branche. Des entreprises peuvent 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 celles qui sont favorables.

> Article 17 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

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 s'engagent à procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

> Article 18 - Extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les parties s'engagent à donner effet au principe des affaires sociales, du travail et de la solidarité d'étendre le présent accord.

> Article - Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

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 supérieur 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 outils ou conseils que les OCPA mettent en œuvre le cas échéant en faveur de leurs entreprises adhérentes.

Concernant 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 supérieur hiérarchique direct qui aura été formé ou sensibilisé à la conduite de l'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.

Quant aux aspects 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 ;

Concernant la conduite 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 œuvre 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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la comœdinre et micvstrileue (FFCM), ex-fédération ntaoanlie des cnodirens de Fnrcæ (FNCF);
Le scyaïdnt des réparateurs iintdesruls de la curuhasse (SRIIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération textile, habillement, cuir et iisrdetuns coennxes CFTC ;
La fédération du psneenrol d'encadrement de la production, de la transformation, de la dtistboruïin et des secvreis et ograsimens aortniiegmlaraes et des cirus et peaux CFE-CGC,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

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

(voir cet article)

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

L'article 8 riletaf à la pmrie d'ancienneté est supprimé, la pimre d'ancienneté étant intégrée dnas le sarailè de bsæ à la dtæ d'application du présent avenant.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

L'article 9 retlaif à la pmrie de fin d'année (pour le suteecr artisanal) et à la gaafoittrïrïcn msuelenle (pour le setecur industriel) est supprimé, la prime d'ancienneté et la grcttiiaoaïfn mlueslene étant intégrées dnas le sairlae de bsæ à la dtæ d'application du présent avenant.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

La valuer de bsæ 100.

Le sairlae de bsæ ninotaal poefnonsesril est établi par les cteïfionefcs stvinuas : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

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

La grille des salreias mmiina par cioeïfnceft est la suiatnve :

CFNIEICFEOT	SAALIRE HORAIRE MMIUNIM 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 salareis snot des bsæes nentoalias et les sirlaaes réels pevenut se déterminer au naïveu de cqhuæ entreprise.

La cmsosomiin ntnlïaœe prtaiiare se réunira 1 fois par an, à la ddnæme de la priate la puls diligente, puor eainxmer et aueqplïpr le saarlie de bsæ noianatl professionnel.

(1) *Alritæ étendu suos réserve de l'application des droïtosnïps réglementaires prtæont foatixin du sraïæe mmiium ipeetsmfsoinoerl de csociasrme (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).*

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Le présent aannvet emrtea en viueugr le 1er jeniavr 2006.

ARTICLE 6

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les pertias stgaæriïns cennnnoevit de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dnpoïotïss de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

ARTICLE 7

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les pitraes sngieraitas dadneenmt au mnsirite des affïæars sociales, du tirvaal et de la solidarité d'éténdre le présent accord.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2005

Les partenaires sociaux ont constaté que les artisans et les salariés de la profession ont rencontré 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, pour attirer davantage de jeunes dans la profession, les artisans ont souhaité revoir les salaires minimaux. 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 a semblé répondre à ce double besoin.

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

En vigueur en date du 4 juin 2009

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 cordonnerie.

Vous en remerciant, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Avenant n 23 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la coïrdernne et du msleituvrice (FFCM) ;
Le syidcnat des réparateurs ilsnutdeirs de la csashruue (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération chimie, mines, textile-énergie CFTC ;
La fédération ntnaoiale aaainomeglirte CFE-CGC ;
La fédération des srceives CFDT ;
La fédération naotlinae du textile, heenmlbait et cuir CGT ;
La fédération générale des cuirs, textile, hmelaneilbt FO,

ARTICLE 1 - ARTICLE 43 « INDEMNISATION MALADIE ET ACCIDENT »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 43 est remplacé par le présent texte :

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

? d'avoir justifié dnas les 48 heures de ctete incapacité ;

? d'être pirs en chrgae par la sécurité scaiole ;

? d'être soigné sur le tiortreire français ou dnas l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié pvrrceea 90 % de la rémunération brute qu'il aiurat perçue s'il aviat travaillé.

Pendant les 30 jruos suivants, le salarié pvrrceea les 2 / 3 de cttee même rémunération.

Ces tepms d'indemnisation seonrt augmentés de 10 jruos par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de cleees resuiques à lalinéa 1 snas qu'aucune période ne pssuie dépasser 90 jours.

Lors de cuqahé arrêt de travail, les délais d'indemnisation cnemcmenot à cpoteomr du pmerier juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un aedccnit du travail, à une mdalae psifnsololenere ou en cas

d'hospitalisation, à l'exclusion des aientdctcs de trajet-travail, et à ctotepmr du 8e juor d'absence dnas tuos les aetrus cas (carence de 7 jours).

De ces mnnotots d'indemnité snot rueteens par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de tavairl sissfeccus puor mdlaae ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cuors de la période de 12 mios consécutifs, au temps de l'indemnisation asuicqe en riosan de l'ancienneté.

Les ertepnseirs entrant dnas le cmahp d'application ont l'obligation de s'assurer puor la gniratae mtoisleinausan auprès de l'URRPIMMEC, intuisottin de prévoyance du grpuoe Mfakolaf Médéric.

La ciittsooan puor le femenicnant de cette gaantire à la carhge evscluixe de l'employeur est de 0, 43 % des tamhecs A et B des sealiras des seulus peronnses concernées (plus de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise). »

ARTICLE 2 - ARTICLE 46.2 « RENTE D'ÉDUCATION SERVE PAR L'ORGANISME COMMUN DES INSTITUTIONS DE RENTE ET DE PRÉVOYANCE (OCIRP) »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 46.2 est modifié cmome siut :

Dnas le pmeerir alinéa, la psrahe « Snot considérés comme tles les entfnas de minos de 18 ans ou de mions de 25 ans » est remplacée par « Snot considérés comme tles les efatnns de mnois de 18 ans ou de moins de 26 ans ».

ARTICLE 3 - ARTICLE 46.3 « INCAPACITÉ DE TRAVAIL, INVALIDITÉ PERMANENTE »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le dreiner alinéa de l'article 46.3 est remplacé par les diiioipostnss svuteains :

« L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tnat que le salarié jfutsiie de son état et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la pesoinn de rerattie de la sécurité sociale. »

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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

« 5. Portabilité des gtnriaaes du régime de prévoyance

Conformément aux distsinpoios de l'article 14 de l'accord naitaonl irepoeroestfnnsnlnl du 11 jveinar 2008 et avteanns postérieures, en cas de caietossn du cotanrt de tvriaral (sauf hypothèse de futae lourde) ovunrat dirot à pise en cgahre de l'assurance chômage, l'ex-salarié cneorsve le bénéfice de l'ensemble des gamitaees des crtreuvoues complémentaires appliquées dnas son aninccnee entreprise, puor une durée égale à cleeu du dreerir crtnaot de travail, appréciée en mios ertines et dnas la lmiite de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du mietnain de ces gtaerans est subordonné à la cnoiditon que les dirots à cuevtruore complémentaire aniet été otuvres chez le dneerir employeur.

L'ex-salarié diot fronriur à l'ancien eolypemur la jciustafioitn de sa prsie en chrage par l'assurance chômage, et l'informer de la ciesoastn du venresemnt des allcatonios du régime d'assurance chômage

lrqsoue celle-ci ietminvet au cruos de la période de mieinatn prévue au 1er alinéa.

Au trite de la gratniae incapacité tparmoiee de traavil :

? la frhn saice et le neivau de pasnrteoits précisés au paahrprage 3 snot déterminés en considérant, à la dtae de l'arrêt, les dirots de l'assuré cmome s'il avait été en activité ;

? les dtiros grmtaais ne peuvent ciurodne l'ancien salarié à proevicir des recrseuos glebalos d'un mntonat supérieur à celui des aionllocats chômage qu'il ariat perçues au ttire de la même période.

Puor ce qui ceoncre le maneitn des gieatmas de prévoyance définies au présent aclirte 46, le fencacemnt de ce disostpif est icnlus dnas la ctioatoin appelée au titre des salariés en activité (parts pontaalre et salariale) fixée au ppaargrhe 4, et fiat l'objet d'une miitluauoatsn dnas les cetopms de l'assureur pnvarceet ces cotisations.

Un point sur le suvii thuiqnce du fmacieennt de ce diopiitssf srea fiat au puls trad le 30 juun de cuqhae année, aifn de le mianentir ou le mfeiodir par l'application de neouvlles modalités, en fricitoon des résultats du régime. »

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aevnnat etrnrea en vueigur le 1er juillet 2009.

ARTICLE 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les pateris sgtriaeians cvnennenionet de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dnoiiotspiss des aielctrs R. 2231-2 et sauintvs du cdoe du travail.

ARTICLE 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les paetris staiegianrs damdennet au mrititse du travail d'étendre le présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FCFM;
SRIC.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CDFT;
CGT-FO;
CTFC;
CFE-CGC.

ARTICLE 1 - NOUVELLE NUMÉROTATION DES ARTICLES

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

La création et la modification des ateliers 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 : Affectations
Article 3 : Diagnostics
Article 4 : Régime du personnel
Article 5 : Détermination du salaire
Article 6 : Ancienneté
Article 7 : Mutuelle
Article 8 : Diversité
Article 9 : Garanties en matière de droits
Article 10 : Pénalités de retard
Article 11 : Titres des emplois et de compétences
Article 12 : Procédure de la formation
Article 13 : Apprenant
Article 14 : Hygiène, sécurité et conditions de travail
Article 15 : Durée du travail
Article 16 : Cotisations d'heures supplémentaires
Article 17 : Heures supplémentaires
Article 18 : Travail de nuit
Article 19 : Travail de 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 de prescription
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 : Criaetfict de travail
Article 35 : Congés payés
Article 36 : Congés supplémentaires
Article 37 : Congé supplémentaire pour traitement d'un enfant à charge
Article 38 : Clause de l'indemnité de congés payés
Article 39 : Indemnité compensatoire de congés payés
Article 40 : Congés pour événements familiaux
Article 41 : Congé parental et sabbatique
Article 42 : Indemnité de licenciement et acedcit
Article 43 : Départ à la retraite
Article 44 : Indemnité de départ à la retraite
Article 45 : Retraite complémentaire et prévoyance
Article 46 : Coordonnées et interprétation
Article 47 : Durée, dénonciation, révision
Article 48 : Publicité et ententes de la convention
Article 49 : Durée et application
Article 50 : Adhésions

ARTICLE 2 - MODIFICATIONS APPORTÉES

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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 établissements qui interviennent 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 maroquinerie (cordonnerie, outillage de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

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

? coordonnées de la nomenclature : numéro de codes professionnels 52. 7AA ;

? coordonnées de la nomenclature : numéro de codes professionnels 52. 7AB.

A compter du 1er janvier 2008, le numéro de codes professionnels 52. 7AC (Autres industries du cuir) fixe le taux de cotisation au palier 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 professionnels des métiers cités 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 conventionnel 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 conventionnel est multiplié par l'heure mensuelle pratiquée dans l'entreprise.
Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts qu'ils soient la partie et la périodicité.
Les salaires nets des cotisations sociales et des cotisations réelles 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 « Classification ».
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 font la demande, conformément 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, indépendamment de l'âge, de l'origine, de l'appartenance à une ethnie, de la nationalité, de la religion, de la formation et de la profession professionnelle, 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 saurait pas être justifié par la nature du poste ou le niveau de responsabilités.
Les congés liés à l'exercice de la parentalité ne doivent pas influer 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, de la nationalité, de la religion, de la formation professionnelle, de 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 ergonomes ou spécialistes en la matière.
Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indépendamment de l'âge, de l'origine, de l'appartenance à une ethnie, de la nationalité, de la religion, de la formation et de la profession professionnelle, 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 saurait pas être justifié par la nature du poste ou le niveau de responsabilités. »
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 à durée déterminée est le contrat de travail temporaire consenti des motifs de force majeure ou de besoins momentanés de main-d'œuvre. Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière raisonnée dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour des périodes temporaires de renfort, de remplacement ou de remplacement.
De même, le recours au travail à temps partiel doit se faire au regard des besoins 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 de 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 de 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 mensuelle).
Des motifs particuliers d'ordre économique 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 ou cept 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. C'est l'égalité de traitement notamment, les évolutions de carrière, les atouts professionnels 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 œuvre les moyens nécessaires pour faciliter le départ en formation de ces salariés. Ainsi, par exemple, par le passage à temps plein sur base de volontariat pendant la durée de la formation si celle-ci requiert un salaire à temps complet. »
Le contenu de l'ancien 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 fonction de l'évolution des métiers du secteur ou à la réponse des besoins du secteur suite à des départs en retraite.
Les dispositifs énoncés dans l'accord cadre 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 employés sont encouragés à mettre en œuvre l'entretien individuel et à faciliter le départ en formation de leur personnel. »
L'article 12 est renommé « Périodes de formation ». »
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 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 ou du Brevet de technicien supérieur. »
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 dans la mesure des fonctions connues de droit à 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 n'entrent pas dans le calcul des majorations, soit à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement. Les modalités d'utilisation de ce repos sont indiquées à ceelles fixées pour la circonstance par l'arrêté 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 compensation 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 compensation 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 compensation 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 compensation obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une indemnité qui n'entraîne aucune déduction de rémunération. Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes en matière de compensation obligatoire en repos. »

A la suite de l'article 19, s'insèrent les articles « Mises en repos 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 « Vitsie 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 lieu à une lettre d'engagement ou un contrat de travail écrit dans lequel il est notifié à l'intéressé la convention applicable, la période d'essai et sa durée, sa fonction, sa classification, sa rémunération pour le nombre d'heures convenu, son 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 :

- ? 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, coefficients 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 de fait du délai de présence. En conséquence, le contrat doit la période d'essai avoir été résiliée par la fin à l'issue du préavis, mais les jours de préavis restent à exécuter au-delà de la période d'essai se sont indemnisés dans le cadre de tout compte. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit 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 d'inscription ».

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 de licenciement est accordée, en dehors des cas de fautes graves ou lourdes, 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, consulter l'intéressé à un entretien préalable qu'il lui doit avant l'expiration de son contrat de travail. La consultation 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 notification 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 être notifié par lettre recommandée avec avis de réception, et cela dans tous les cas sauf 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 a été convoqué. »

L'article 32 devint 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 hautes études ».
L'article 39 devient l'article 38 « Calcul de l'indemnité de congés payés ».
L'article 40 devient l'article 39 « Indemnité compensatoire 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 pécuniairement assuré 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 sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de ce qui précède au premier alinéa dans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.
Lors de congés 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 absences de trajet-travail, et à compter du 8^e 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 en tant que de droit ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mutuelle auprès de l'URRPI-MMEC, institution de prévoyance du groupe Malakof Médéric.
La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des branches A et B des salariés des seuls établissements concernés (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 qui n'aurait pas atteint l'âge de 60 ans en vue de sa retraite ou renoncera à 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 aléatoire 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 1^{er} janvier 1963, le personnel des entreprises bénéficie d'un régime de retraite complémentaire.
Les entreprises sont tenues de s'affilier à l'IREC, institution de retraite du groupe Malakof Médéric.
Pour bénéficier de la retraite complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas employé par son contrat, être âgé d'au moins 16 ans.
L'assiette des cotisations est basée sur la totalité du salaire. Cette assiette est calculée à concurrence de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.
Sont exclus de cet accord les entreprises ayant adhéré avant le 1^{er} janvier 1963 à une autre caisse de retraite.
A compter du 1^{er} janvier 1996, le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficiera d'un régime de prévoyance constitué des garanties suivantes :
? décès, invalidité absolue et définitive ;
? retraite ;
? incapacité de travail, invalidité permanente.
1. Cas de 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 FLILMAE	CAPITAL DÉCÈS	
	Cadres	Non-cadres
Célibataire, veuf, divorcé snas efnans	320	100
Marié snas efnans	340	125
Célibataire, veuf, divorcé aevc efannt	410	200
Majoration par efannt supplémentaire	70	50

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

2. Rntee d'éducation sirvee par l'organisme cumomn des iniitunotss de mtee et de prévoyance (OCIRP).

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité aboulse et définitive pnnndaet la durée de son cnoart de travail, il est versé une retne éducation puor cuhacn de ses eanfns à charge. Snot considérés comme tles les efnans de mions de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils puiorunvest des études ou snot en apprentissage.

Son mtanont aennul est égal à 12 % du sirlaae annuel burt srvei au salarié au cruos des 12 dneriers mios d'activité précédant son décès.

Les meets snot payées mmsenelnuelet et revalorisées anunnlleemt seoln les modalités en vguier au sien 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 tavair puor incapacité résultant de la mlidaae ou de l'accident, en complément et raies de la mlntaiseusaoin ou à ceopmtr du 31e juor d'une iiaedimontsn calculée à hteaur de 80 % de son sailare burt de base.

L'indemnisation s'entend déduction ftiae des pratsnoeits versées par la sécurité sociale.

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

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

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tnat que le salarié jsiiutfe de son état, et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la ponsien de retiatre de la sécurité sociale.

4. Giosten et feencinmnat du régime.

Les cosoitants destinées au fnniecnmat du régime snot les saveituns :

(En pourcentage.)

RISQUES GAITNRAS	CADRES			NON-CADRES		
	Total	Part palraonte	Part saarlalie	Total	Part pntaolrae	Part saiaalrle
Capital décès	1,35 TA TB	1,35	0	0,39 du sraiale	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 granitae snot sicortesus auprès de l'URRPIIMMEC, istinitotun de prévoyance du gpoure Mofaklaf Médéric, 15, anevue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

Toute erptiensre raevelnt du cmahp d'application de la cveoniontn ctillovece derva adhérer à cette institution.

Les petrais à l'accord cnneevonint de rcmenoeetr tuos les ans l'institution désignée aifn d'examiner les ctioniods dnas leqlulseees foonnintce le régime mis en place, nemmntoat l'organisation de la mutualisation.

Par ailleurs, conformément aux diopisinsots de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de non-renouvellement de la désignation des onearimsgs asruuers (URRPIIMMEC et OCIRP), ces dnriees maïtndeornt les reens en cruos de srveicie et cnuimtoeot de les riseveoralr dnas les cidotmnns prévues à la présente convention.

En outre, ils maintiendront, en riorvaianest les bases de cuclal dnas les mêmes conditions, l'ensemble des gnaiearts décès puor les bénéficiaires des reents d'incapacité de trvaial ou d'invalidité à la dtae du non-renouvellement.

5. Portabilité des gaentrais du régime de prévoyance.

Conformément aux diposnitioss de l'article 14 de l'accord ntnioaal istfieionrrsnnopel du 11 jnaveir 2008 et avtannes postérieurs, en cas de ceitossan du ctoart de trvaail (sauf hypothèse de fuete lourde) ouvamt diort à prise en chrgae de l'assurance chômage, l'ex-salarié cnservoe le bénéfice de l'ensemble des gatnieras des cruteuoves complémentaires appliquées dnas luer aecnnnie entreprise, puor une durée égale à cllee du direen canort de travail, appréciée en mios emetis et dnas la ltiime de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du mnitaen de ces gnaierae est subordonné à la codniiton que les dtoirs à ceruuovrte complémentaire ainet été ovutres cehz le dnireer employeur.

L'ex-salarié diot fnurior à l'ancien emlupoeyr la jstauioitcfn de sa prise en caghre par l'assurance chômage, et l'informer de la citaesson du vmeseent des aonilloacts du régime d'assurance chômage loqrse celle-ci itvirneent au cours de la période de minitaen prévue au premier alinéa.

Au titre de la gtnairae incapacité trapioreme de tavairil :

? la fnrshcae et le neaviu de pttoroaisns précisés au pahpgraae 3 snot déterminés en considérant, à la dtae de l'arrêt, les drtois de l'assuré comme s'il aviat été en activité ;

? les drtois gatanris ne peuevnt cridunoe l'ancien salarié à perceoir des ruscoeress glaboels d'un mtonant supérieur à culei des atlinacools chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Pour ce qui cnrocece le mitneian des ganterais de prévoyance définies au présent altcire 45, le fnimneecat de ce dtspoisif est inucls dnas la ctsoaitoin appelée au titre des salariés en activité (parts pntaolrae et salariale) fixée au pargrphaae 4, et fiat l'objet d'une mautoistauin dnas les cemptos de l'assureur poeamvt ces cotisations.

Un pnoit sur le siuvi techuinque du faecmeninnt de ce diiistopsf srea fiat au puls trad le 30 jiuin de chaque année aifn de le mitenanir ou le miefdiur par l'application de nlevluoes modalités, en fnitooon des résultats du régime. »

L'article 47 devniet l'article 20 « Juos fériés ».

L'article 48 dinevet l'article 46 « Ciollinatocn et interprétation ».

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

L'article 50 deienvt l'article 48 « Publicité et eesxntion de la cnonoevtin ».

L'article 51 devniet l'article 49 « Durée et acapptliion ».

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

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Le présent avnnaet enreta en veuigr puor l'ensemble de la pfeossoirn le ldeaanimn de la piaoutrn de son arrêté d'extension au Jnuoral officiel à l'exception des aetlircs 42 et 45 savnuit l'avenant n° 23 en dtae du 22 jiuin 2009.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Les ptaires snntaargeis cnvnneniet de procéder aux formalités de dépôt, conformément aux diopstpsnois des arieltcs R. 2231-2 et sutanvis du cdoe du travail.

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Les paierts seingriats dnemnaedt au mnrsiite du tavairil d'étendre le présent accord.

La création du statut de l'indépendant a été mise à jour une première fois en 2003.

Depuis, la plupart des textes législatifs qu'interprofessionnels, en particulier l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la maîtrise du marché du travail, repris dans la loi du 25 juin 2008 et la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, ont nécessité une révision et une adaptation du texte conventionnel.

Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SRIC ;

FFCM.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC ;

FCMTE CFTC ;

FS CFDT ;

CTH FO.

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui exercent l'activité professionnelle de la coedimie mtiivscuelre (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 numéros NAF 95. 23Z (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et 95. 29Z (réparation d'articles personnels et domestiques).

ARTICLE 2 - RECRUTEMENT

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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 ce qui concerne l'annonce initiale au sexe ou à la situation familiale, favorisant les candidats 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 le recrutement 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 entreprises 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 corinndedre 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, pension et coefficient pour la même fonction.

ARTICLE 3 - FORMATION

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les entreprises s'engagent à garantir l'accès à la formation professionnelle continue 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 entreprises 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 continuent à bénéficier de l'accès à la professionnalisation. Il est rappelé que les entreprises désireuses de s'engager dans la voie de la parité professionnelle 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 a 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 s'engagent à permettre aux salariés de retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation de suivre une formation de manière à valoir afin de faciliter leur reprise d'activité professionnelle au cas où un biosen aurait été identifié.

ARTICLE 4 - AMÉNAGEMENT DES HORAIRES EN CAS DE MATERNITÉ

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les entreprises s'engagent à prendre en compte les besoins des salariées liées à leur vie familiale dans l'organisation des horaires de travail.

Ce thème peut prendre une importance particulière pour les salariées enceintes. Aussi, afin de éviter les périodes de forte absence dans les semaines de la grossesse, les entreprises conviennent de faire bénéficier ces salariées dès le 5e mois de grossesse, d'une réduction d'horaire individuelle de 1/2 heure sans perte de salaire ; cette réduction devra permettre d'embaucher plus tôt 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 - REPRISE D'ACTIVITÉ

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Afin de faciliter le retour au travail, les entreprises s'engagent, préalablement à la reprise ou après la reprise effective d'activité à organiser avec les salariées 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 ce qui concerne les équipements et matériels de travail ou de complément d'organisation de travail.

ARTICLE 6 - CONGÉ POUR ENFANT MALADE OU HOSPITALISÉ

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les entreprises s'engagent à appliquer l'article 37 de la loi n° 105 du 13 août 2004 relative à l'égalité professionnelle et à ce titre également à verser à la salariée en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans.

Le nouvel article 37 sera ainsi libellé :

« Tout salarié ayant pu 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'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. »

ARTICLE 7 - EGALITÉ SALARIALE

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les entreprises réaffirment leur attachement à l'égalité salariale qui est au cœur de toute démarche visant à l'égalité professionnelle. A cette fin, chaque entreprise procédera à une analyse des rémunérations de son personnel à situation comparable. Au cas où il résulterait de cette analyse des écarts non objectifs de rémunération entre les femmes et les hommes, l'entreprise procédera à leur ajustement après 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 atouts affectés 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 entreprises 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 occupent un emploi similaire doivent être justifiées par des motifs objectifs et matériellement vérifiables et doivent être proportionnées.

De même, à la même date, chaque entreprise procédera à l'examen des conditions de travail et effectuera, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

ARTICLE 8 - PARCOURS PROFESSIONNEL ET PROMOTION

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord étendra en vigueur pour l'ensemble de la profession le contenu de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Tous les salariés, femmes et 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

copmirs en ce qui cenronce l'accès aux potess à responsabilités. Les critères de piortmoon snot les mêmes puor l'ensemble des salariés et ne dvneoit pas être discriminants. Les aesbnecs palteearns ne dreonvt avior acnuue icedncnie sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

ARTICLE 9 - PARITÉ AU SEIN DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord eterna en vuuiuger puor l'ensemble de la pifsoerson le lidnmaeen de la prutoain de son arrêté d'extension au Jouanrl officiel.

Les paetirs saganitreis émettent le v?u que les oigraioannsts seyaicldns intéressées examinent, nemanmtot au moment des élections professionnelles, les vieos et les mnoyes en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hemoms sur les ltséis de candidatures, au traegd de la poptiroorn revcspitee des femmes et des hmeoms employés par l'entreprise.

ARTICLE 10 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord etenrra en veuiugr puor l'ensemble de la pieosofsm le lmieaendn de la pitaroun de son arrêté d'extension au Juanrol officiel.

Le présent accord est acbalppile dneiemcret dnas l'ensemble des etnrierpse de la branche.

Des epentsrreis renelvat de la bchnare ont cneadenpt la possibilité de négocier en imntee des acordcs ayant le même oebjt ; ceux-ci ne pneuvt teofutios pas coitenrr des dootsipsinis dérogoaires au présent accord suaf cseulas puls favorables.

ARTICLE 11 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord erernta en veuiugr puor l'ensemble de la pessirofon le lidneemian de la paourtin de son arrêté d'extension au Jurnaol officiel.

Le présent accord ertmea en veuguir puor l'ensemble de la poirsfeson le ldaieymen de la paituron de son arrêté d'extension au Jrouanl officiel.

ARTICLE 12 - DÉPÔT DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord enrreta en vgiueur puor l'ensemble de la pofioerssn le lndmedian de la puoairtn de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les pitaers siteiamngas cineonnvent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dpsoiitnoss des acletirs R. 2231-2 et sinuvtas du cdoe de travail.

ARTICLE 13 - EXTENSION DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord emtrea en vieugur puor l'ensemble de la psfoerssn le laedminen de la paoutum de son arrêté d'extension au Juanrol officiel.

Les paierts stngiraaies dnmndaet au mnsirite de l'emploi d'étendre le présent accord.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juin 2011

Le présent accord entrea en viueugr puor l'ensemble de la poserosfn le lidnmaeen de la ptouairn de son arrêté d'extension au Janroul officiel.

Les praets sragaieints anefmift luer volonté de grantair l'égalité posesn fioellnre et sirlaabee entre les fmeems et les hmoems dnas les erneispets de la cordonnerie.

Dans le cadre de la présente négociation, une enquête stiuuttaise a été menée au sien de la profession. Les rureots d'enquête ont permis d'étudier 20 % des salariés de la bcrnahe et de dreessr les catotnss svutanis sur la pioptloaun analysée :

? les etfiefcs dnas les erpeintses de la brhnace snot mriaojtnereamt mscilanus pqsuiue les heomms représentent puls de 80 % des effitces salariés de la proessfion ;

? l'âge moeyn dnas la pioofssem se suite dnas une fhrotetuce de 41 à 50 ans ;

? le cotnart de tavrail est très meaarominitjet à durée indéterminée et à tpems pilen y cmpiors puor le penosmel féminin ;

? copmte tneu des données recueillies, les écarts sur les sarielas etnre les feemms et les hmoems eexinstt puor une minorité de coefficients, les sailraes de bsae du psoennrl féminin étant supérieurs puor une majorité de ctfnecifios à cuex des heomms ;

Par contre, sur le pain des sraeials gobalux bruts, on cotantse des écarts négatifs puor le pmeseonl féminin, ces écarts pvonanut s'expliquer par la nruate de l'emploi à égalité de ceoenffict ou à l'organisation du taairvl (présence ou pas d'heures supplémentaires, par exemple) ;

? une potuaoplin itprmatmoe de salariés hmoems ou fmmees classés au cinieofcft 145, aorls que le saliare meoyn est lmeenargt au-dessus du miminum cnnnioevontel ;

? enfin, les erentiersps de la bnharce snot de tillae et de stucurtre très dpatraesis : anisi à côté des très pteeis eesiertrmps anatirsales avev 1 ou 2 salariés, on trouve une minorité d'entreprises de puls de 20 salariés aanyt des établissements avev un eetticff de 2 ou 3 salariés.

C'est dnoc en ttnaet cotmpe de ces données caractéristiques des etireemsp de la pooiferssn que les pietars saitniaergs ont cnnvoeu des dtisnioispos du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dnas le cdare de la loi du 9 mai 2001 rtialeve à l'égalité plnieesfioosme ente les hemoms et les femmes, de l'accord noiaatnl inretoerpoefsnnil du 1er mras 2004 ratelif à la mixité et à l'égalité poreiinlofsne emte les hemoms et les fmemes et de la loi du 23 mras 2006 ralevtie à l'égalité salalirae ente les femmes et les hommes.

Avenant du 19 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat des réparateurs indépendants de la chaussure ;
La fédération française de la confection et multiservice,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération nationale des métiers de la chaussure 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 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 5 « REPRISE D'ACTIVITÉ »

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

Suite à une erreur de cotations entre le 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 matériel ou en cas de modifications des équipements et matériels de travail ou de l'organisation de travail. »

ARTICLE 2 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'AVENANT

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

Le présent avenant est applicable dans l'ensemble des entreprises de la branche.

ARTICLE 3 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

Le présent avenant entre en vigueur pour l'ensemble de la profession de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ARTICLE 4 - DÉPÔT DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

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 - EXTENSION DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 19 mars 2010

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SRIC ;

FFCM.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC ;

FS CFDT ;

FNTHC CGT ;

FGCTH FO.

ARTICLE 1ER - MODIFICATION DE L'ARTICLE 1ER « CHAMP D'APPLICATION »

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Le champ d'application du présent accord est ainsi rédigé :

« Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui exercent l'activité principale de la confection de vêtements en cuir (code ICDC : 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 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'AVENANT

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Le présent avenant est applicable dans l'ensemble des entreprises de la branche.

ARTICLE 3 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Le présent avenant entre en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ARTICLE 4 - DÉPÔT DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

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 - EXTENSION DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Les parties signataires conviennent au moment de l'emploi d'étendre le présent accord.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Suite à l'adhésion des représentants de la profession de la fabrication de chaussures 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.

Avenant n 26 du 26 novembre 2010 relatif au champ d'application

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SRIC ;

FFCM.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CGT FO.

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

L'article 1er de la convention cloivete 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 relèvent 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 maroquinerie (cordonnerie, taillanderie de clés, tampons, gravure, ?) et tous travaux annexes en série rapide.

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

? cordonnerie artisanale : numéro de code des rubriques professionnelles 52.7 AA ;

? cordonnerie industrielle : numéro de code des rubriques professionnelles 52.7 AB.

A compter du 1er janvier 2008, le numéro de code des rubriques 527 AC est utilisé pour le cuir, fixe le taux coefficient applicable au salaire par arrêté ministériel aux deux secteurs.

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

ARTICLE 2 - INTITULÉ DE LA BRANCHE

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

L'intitulé de la branche professionnelle dans la convention ci-dessus est désormais « Cordonnerie artisanale ».

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

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 professionnelles dans le champ d'application de la convention ci-dessus.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Le présent avenant est notifié aux organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Les parties signataires s'engagent à promouvoir l'emploi d'étendre le présent avenant, qui entrera en vigueur le lendemain de la date de signature au J+1 de l'arrêté d'extension.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2010

Les représentants de la profession de la bûcherie ayant adhéré à la convention ci-dessus de l'industrie de la chaussure et ateliers chaussants, les parties en présence ont été amenées à modifier le champ d'application de la convention ci-dessus de la cordonnerie afin d'en étendre cette profession.

Avenant n° 27 du 10 juin 2011 relatif à la prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la confection et du cuir ;
Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération chimie, mines, tertiaire et énergie CFTC ;
La fédération nationale des industries chimiques et pétrolières 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 en date du 10 juin 2011

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 rachat anticipé de l'âge de départ à la retraite pour les carrières complètes à 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 participants ne peuvent pas bénéficier des prestations en cas d'incapacité ou d'invalidité de droit antérieur au 1er janvier 2010 jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite du bénéficiaire, par défaut de ce fait la cotisation en cas de décès jusqu'à cette date.

Les membres qui suivent ont pour but d'organiser les conditions de financement pour les participants au régime de prévoyance de la compagnie civile non liée de la compagnie multiservice.

ARTICLE 1ER - FINANCEMENT DE LA MESURE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Pour définir 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 - CONSÉQUENCES DE LA SORTIE D'UNE ENTREPRISE DU GROUPE ASSURÉ OU DE LA DÉNONCIATION DE LA DÉSIGNATION PENDANT LA PÉRIODE TRANSITOIRE

En vigueur étendu en date du 10 juin 2011

En cas de résiliation pendant la période transitoire de cessation des provisions mathématiques se terminant le 31 décembre 2015, le participant 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 versement à la date de résiliation.

ARTICLE 3 - CONSÉQUENCES SUR L'ENTRÉE D'UNE ENTREPRISE DANS LE GROUPE ASSURÉ

En vigueur étendu en date du 10 juin 2011

Si une entreprise relève 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 sera amenée à cotiser pour les participants auprès de l'assureur désigné.

ARTICLE 4 - DATES D'EFFET

En vigueur étendu en date du 10 juin 2011

Les dispositions de l'article 1er du présent avenant entrent 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 en date du 10 juin 2011

Les parties s'engagent à procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

ARTICLE 6

En vigueur étendu en date du 10 juin 2011

Les parties s'engagent à signer au moment de la signature du présent accord.

Accord du 22 novembre 2011 relatif au développement du dialogue social

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FS CFDT;

FNP FO;

FCMTE CFTC;

FTHC CGT.

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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 production industrielle classée dans la nomenclature NAF sous les codes 95.23Z et 95.29Z.

ARTICLE 2 - FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT ET LES ACTIVITÉS INCLUSES DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD, ET RÉPARTITION DES RESSOURCES

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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 développement 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 contribution est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

? une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interministériel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein 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 représentatives au sein du code de travail.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit (1) :

? fédération Fcove ouvrière pharmacie-LABM-cuirshabillement : 3/13 ;

? fédération des services CDFP Pôle commerce HTAICUEX : 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 atierrelmeoer cruiss et pueax CFE-CGC : 2/13.

(1) Le denier pourcentage 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 - OBJECTIFS ET UTILISATION DES MOYENS MIS EN ŒUVRE

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les obligations des entreprises et des organisations professionnelles d'employeurs visent à améliorer les conditions de travail conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code de travail. En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent les 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 coordination 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 les ressources en partenariat à la branche professionnelle d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de promotion des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises visées dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales.

Ces actions, en coordination avec les organisations syndicales, peuvent notamment porter :

? d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines (prévisions des besoins d'emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualifications ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, transposition d'entreprises ?) ;

? de veiller des salariés en collaboration avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement et améliorer notamment les conditions de travail et des conditions d'emploi sur les métiers de la branche ;

? de veiller ces métiers en coordination avec les organisations professionnelles de salariés ;

? d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le recrutement des salariés dans le domaine de la formation, en représentation.

ARTICLE 4 - EXERCICE DE LA REPRÉSENTATION DANS LES INSTANCES PARITAIRES DE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIALES ET NATIONALES

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dans le souci d'assurer une véritable représentation des entreprises artisanales, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et syndicaux dans les instances nationales, régionales et dans les instances paritaires.

Cette représentation dans les instances paritaires est considérée comme l'absence des salariés ne soit préjudiciable à la bonne marche des entreprises artisanales et sans incidence en cause des éléments du contrat de travail des salariés présents ou absents des instances syndicales.

Le mandat des salariés des représentants salariés qui participent aux instances paritaires est relatif à l'objet du présent accord ainsi que le surcoût éventuel de leur rémunération en tant que les prérogatives du présent accord.

Il est en outre prévu de l'absence de représentants élus qui participent aux instances paritaires en tant que les prérogatives du présent accord.

Aucun salarié n'est élu au 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 - MODALITÉS DE GESTION DU DISPOSITIF DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT ET ACTIVITÉS INCLUSES DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'association pour le dialogue social dans le commerce artisanal, 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.

scoail dnas le cmhap d'application du présent accord.
Elle est composée de :

? au trié des salariés, d'un mmebe tatirilue et d'un mmebe suppléant puor chaunce des oiaorastrnngs sycidnales de salariésnationales (1), rcouenens représentatives, sitagrienas du présent accord ;
? au trié des employeurs, d'un nombe de représentants des oasairgnnotis plssieormnfeos de la bhacne roneuecns représentatives iusclnes dnas le cmhap d'application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.
Elle est chargée aneneellumnt :

? de povierer au paln notaaïn les resuscres collectées au trié de la prat B prévue à l'article 2 du présent accord ;
? de répartir, après déduction des firs de gestion, les rursrceoes collectées au trié de la prat B solen les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
? de s'assurer de l'utilisation des fonds ansii répartis conformément à l'objet du présent accord.

(1) Le tmere : « nmlaotaéis » fnaugirt au pemrier pnoit du quatrième alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension comme caenenntorvt au pipcnrie d'égalité tel qu'interprété par la jscpidumeure de la Cuor de catsoisan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

ARTICLE 6 - INSTITUTION D'UNE COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord eetnra en vguuier le pmrieer juor du mios civil snvaut ptuioaclin de son arrêté d'extension au Jnaorul officiel.

En apilpotaïn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, il est institué une csiooimmsn pitraiare natalnoie d'interprétation chargée d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application puvoant résulter de la msie en ?uvre du présent accord.

Cette cmmissioin se csompoe d'un nbmroe égal de représentants tlruwaitis et suppléants des oginaairtosns sedylnicas de salariés et des oaisrgnonatis peeelisoofnnsrs d'employeurs reouneecs représentatives dnas les bneahcrs iscnles dnas le cmhap d'application du présent accord.

Le secrétariat de ctete coosmsmiin est assuré par la pirtae employeur.

La saisnie de la comimssioin est ftiae par la pratie la puls dteligne suos fmore de ltrtee recommandée aevc aivs de réception, accompagnée de l'objet de la demande, de sa jctiuttfsoian et des pièces nécessaires à son examen. Elle se réunit dnas un délai de 30 juos à cptomter de la présentation de la requête, etnnded les piretas et se pmconoe dnas un délai de 15 jorus svuiant sa première réunion. Lorsque la commiiossn dnone un aivs à l'unanimité des oigrsntaainos représentées, le txete de cet aivs signé par les cmiseisoamrs a la même vuealr ctelutrlancoe que les cseulas du présent accord. (1)

(1) Le dmreeir alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des doiiiisotps des actirels L. 2231-1 à L. 2231-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

ARTICLE 7 - SUIVI ET RÉVISION DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord etrenra en viuegur le pemriér juor du mios cvuil svianut pblituoan de son arrêté d'extension au Jnaorul officiel.

Les peitars au présent accord coeïnvennt de se rtneorencr dnas un délai de 2 ans à cmotper de la sgtnuaire du présent accord puor faire le pnoit sur le diauogle sicaol dnas les activités iclsleus dnas le cmhap d'application du présent accord et egevensir le cas échéant les adptoaiants qu'il cenadovimit d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, eells s'efforceront d'observer et de repérer les leievrns et les ocsbtlaes puor le développement du dalouige social.

ARTICLE 8 - DURÉE ET DÉNONCIATION

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord ertnrea en vgeiuegr le piemrer juor du mios civil siunavt poitabcilun de son arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

Le présent accord est clconu puor une durée indéterminée.

Il pruoat être dénoncé dnas les cnidotons visées à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

ARTICLE 9 - EXTENSION

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord enrtra en veuigr le peimer juor du mios civil suavit piltucaoibn de son arrêté d'extension au Jonruol officiel.

Le présent accord est établi en un nrobme snufsfait d'exemplaires puor être remis à cauchne des oiaanriosgnts et déposé dnas les contidonis prévues aux aeilctrs L. 2331-2, L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail.

Les pirtaes srtiaiegans deneandmt également l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, en aaciilppton des aictres L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

ARTICLE 10 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord emetra en vuueigr le pmeer juor du mios civil snuavit puatliboïn de son arrêté d'extension au Jonruol officiel.

Le présent accord etemra en vgeiuegr le pmreir juor du mios cvuil svinaut pboltaciïn de son arrêté d'extension au Jmruol officiel.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent accord etnra en viuegr le pemriér juor du mios civil svnaut pcoalbiuïn de son arrêté d'extension au Jronauol officiel.

Les enipstreres altraneais de la comonirede miuclisvetre snot composées en myenone de 2 salariés et le chef d'entreprise triavalle le puls sunovert aux côtés de ses salariés dnas une activité similaire, aussi une forme de dilauoge scaoil dnas ces etreserinpns se fiat dmertneecit et qetnenidmiunoet emte le chef d'entreprise et ses salariés. Toutefois, la complexité cisantorse du droit du tiaarvl et de la fmoaroinn perselsinnolofe ansii que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du taviral aux évolutions de l'emploi, des technologies, des bsoeins de la clientèle, des règles de la concurrence, fnot de la brhnace pfinosrslneloee le naievu le puls approprié puor l'élaboration des disoonstips les miueux adaptées aux boeins des etpreinerss asntaiearls et de lreus salariés.

C'est pourquoi, les prtineearns siucaox décident de rcorefenr le dgialoe socail dnas le steeur aartsniaal aïfn de fecliatir la cnoitreoatn et la négociation emte les oointranisgas snadiclyes de salariés et les onsiainroatgs pnfllesoesenoris d'employeurs iusnlecs dnas le chmap d'application du présent accord.

Il est dès lros prau ilnsedpsbanie de dnneor aux ictsnnaes de la prisooefn les meynos fniaceïms de puoivor meenr à bein luer moisïsn et, notamment, de réaliser un triaavl de qualité et un contrôle accru de sviui des aocdcrs au pfoit des estreieipns et des salariés de la bcnrahe professionnelle.

Accord du 18 juin 2012 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM;
SRIC.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC;
FS CFTD;
FCMTE CFTC;
CTHFO;
THC CGT.

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui exercent l'activité principale de la confection de chaussures et d'articles de 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 de cuir et domestiques).

ARTICLE 2 - MISSIONS DE LA COMMISSION

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

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 - SAISINE DE LA COMMISSION

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

L'entreprise transmet par courrier recommandé avec avis de réception au secrétaire de la commission un dossier comprenant les pièces :

- ? 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 concernent et aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

ARTICLE 4 - ORGANISATION DE LA COMMISSION

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

Composition :

La commission est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur.

Collège salarié :

Chaque entreprise syndiquée représentative au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Collège employeur :

Chaque entreprise professionnelle au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Chaque entreprise devra transmettre au secrétaire de la commission les noms de ses représentants.

Secrétariat :

La commission est domiciliée au siège du syndicat des réparateurs indépendants de la chaussure, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75373 Paris Cedex 08.

De ce fait le SIRC en assurera le secrétariat.

Le secrétaire a pour missions :

- ? 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 commença 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 lequel l'accord doit 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 entreprises signataires de l'accord collectif soumis à validation.

ARTICLE 5 - FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

A compter de la réception du dossier de saisine 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 fixé 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 entreprise ne peuvent voter tous les deux, sauf à ce que l'un d'eux ait mandat pour représenter une entreprise 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 - VALIDATION DE L'ACCORD COLLECTIF

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

Pour rappel, une fois la validation obtenue, l'entreprise doit réaliser les formalités de dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente en joignant le procès-verbal de validation de la commission.

ARTICLE 7 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

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 s'engagent à procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

ARTICLE 8 - EXTENSION DE L'ACCORD, DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de sa date de signature, et ce pour une durée indéterminée.
Les parties s'engagent de manière à étendre le présent accord.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 juin 2012

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.

Avenant du 30 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FFCM ;

Le SRIC,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFTD ;

La FCTME CFTC ;

La FCTH FO ;

La FTHC CGT,

ARTICLE 1ER - DÉSIGNATION DES ORGANISMES COLLECTEURS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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

? OLIPCAA pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;

? AGEFOS-PME pour les entreprises employant au moins 10 salariés.

ARTICLE 2 - CONDITIONS D'APPLICATION

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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 situation ci-dessus mentionnée.

ARTICLE 3 - DURÉE DE L'ACCORD ET EXTENSION

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord prend effet 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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM;
SRIC.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC;
FS CFTD;
FCMTE CFTC;
FTHC CGT;
CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes certificateurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue,

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la construction métallique du 7 août 1989 étendue par arrêté du 22 décembre 1989 et élargie au secteur des constructeurs industriels par arrêté du 24 avril 1995.

ARTICLE 2 - ADHÉSION À OPCALIA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties signataires désignent OPCALIA comme organisme certificateur 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 - NÉGOCIATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2014.

ARTICLE 5 - DÉPÔT ET EXTENSION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 désigner au titulaire chargé de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 17 mars 2014 relatif à l'article 45 de la convention

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FFCM ;

Le SRIIC,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 16 mai 2014

La convention collective nationale de la coiffure 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 ;

? retraite d'éducation ;

? incapacité temporaire de travail, invalidité permanente.

Le fonctionnement 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 entendus par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnes bénéficiaires du régime, telles que conçues dès l'instauration du régime :

? cadres : personnes relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AIGRC du 14 mars 1947 ;

? non-cadres : personnes ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AIGRC du 14 mars 1947.

En outre, les partenaires sociaux ont convenu que les mandataires sociaux non élus d'un conseil de travail et adhérents 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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM;
SRIC.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC;
FNP FO;
CMTE CFTC.

ARTICLE 1ER - SALARIÉS CONCERNÉS

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

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 ne correspond pas aux conditions édictées par l'article L. 3123-1 du code du travail.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS CONTRACTUELLES DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

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 apportées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

ARTICLE 3 - DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

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 d'activité d'un héraire 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 informera 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 - DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL (HEURES COMPLÉMENTAIRES)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

La durée maximale de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées 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 option du salarié).

La possibilité de rouvrir 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 - COMPLÉMENTS D'HEURES (AVENANTS TEMPORAIRES)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

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 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 heures demandées s'avère incompatible avec un autre emploi à temps partiel.

ARTICLE 6 - MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

6.1. Salariés employés travaillant 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 filialisant 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 consécutives de travail.

6.2. Salariés employés travaillant 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 filialisant 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 consécutives de travail.

ARTICLE 7 - EGALITÉ DE TRAITEMENT

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages réservés 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 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 - PRIORITÉ D'AFFECTATION À TEMPS PLEIN

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

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) lorsqu'ils sont 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 examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum de 1 mois.

ARTICLE 9 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Le présent accord annule et remplace l'article 10 de la convention collective nationale de la circonscription muvecsritlle du 7 août 1989.

ARTICLE 10 - EXTENSION, DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er mars 2015, et ce pour une durée indéterminée.

Les parties s'engagent à demeurer au moins une année à l'état de l'étendu du présent accord.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 réforme en profondeur le travail à temps partiel.

Le législateur a manifesté la volonté des partenaires sociaux, lors de la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, de lisser la possibilité aux branches de recevoir les dispositions de cette loi, afin que chacune d'elles puisse bénéficier d'une adaptation du travail à temps partiel conformément à ses spécificités.

Les dispositions du présent accord sont conçues de sorte 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 distribution multiservice.

Les partenaires sociaux ont eu pour objectif de limiter l'impact sur l'emploi de ces mesures tout en encourageant le travail à temps partiel, afin de garantir des droits aux salariés concernés.

entretien) et s'inscrivent à l'une des citodnions seawitvns :

- ? être âgés de moins de 21 ans et être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au snes de la sécurité solcaie du salarié, de son conjoint, de son ptrainare lié par un Pcas ou de son cibucconn ;
- ? être âgés de moins de 26 ans, et suos réserve de frmoiur aelnunmeelnt tuot jcitaitfiusf de luer siuotatin ;
- ? être à la roeerchhe d'un pirmeer elpmoi et iscnrtis à ce ttrie à Pôle elpmoi ;
- ? ou ecerxer une activité rémunérée luer pcomuat un meeuvu meeunsl inférieure au RSA meunesl ;
- ? ou bénéficier d'un caontrt d'apprentissage ou de pslnsafoiroinietaison ;
- ? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconus à chrage par l'administration flascie ou non imobeapls et jtuiséir de la puotsuire d'études sronedeacis ou supérieures à tepms peiln dnas un établissement piubluc ou privé ;
- ? quel que siot luer âge, suos réserve qu'ils sineot attitens d'une infirmité telle qu'ils ne pneuvet se levirr à anucue activité rémunératrice et que l'invalidité ait été runeocne anavt luer 21 e aanivirsee ;
- ? les efannts rianmpstest l'une des cinitodnos énumérées ci-dessus au titre deeqslus le salarié vesre une pineosn anearimtlie vneant en déduction dnas le clacul de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE 4 - GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gnraiaets prévues par le régime piresnosenfod de santé cenponmnet des pntatsiroes santé cnruavot le reubemonresmt des frías de santé, des aetcs de prévention aisni qu'une gnitaare atriascsse santé établis rscmveetienpet aux acitrls 4.1, 4.2 et 4.3.

Les sueels liietms ou enusoixcls de grietnaas snot mentionnées à l'article 4.1.2.

La cottisioan à la gntraiae santé du régime fiat bénéficier le ppaictrinat de l'ensemble des geimatas proposées par le régime proeoenisfnsl de santé (garantie santé + gnrtiaae acnsnitsase + atces de prévention).

Pour ouruvr dirot aux prestations, le salarié diot faire partie de la pitolouapn cvteoure tlee que définie à l'article 3 du présent accord.

Garanties d'entreprise supérieures aux gairntaes prévues dnas la bsae oaibrloigte conventionnelle

Les epmeteriss puoomrt rscursiore leebmmit à des naivux de paerinttos supérieurs à cuex détaillés ci-après. Dnas cttee hypothèse, l'entreprise vltreelia à procéder à la fotisomarainl jiqdiruue nécessaire. A ce titre, au-delà du régime de bsae obioartgile cvauront le suel salarié, l'entreprise a neamonmtt la possibilité de scoriurse à duex otoiups fvecaaitults paertrnmt aux salariés d'améliorer les prionatstes du régime de base.

Ces otopnis ont été définies par les piernaetas suaicox et bénéficiers de cindnotois trieaifras privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1.

Les eenserpitrs prronuot y srsriocue siot dnas le cardé d'une adhésion cilvcloete facultative, siot dnas le cardé d'une adhésion clicloetve obligatoire.

En cas d'adhésion cvtloceie facultative, les modalités de spitucsrion de l'option (passage de la bsae à l'option, de l'option à la base?) snot définies cnrtueletcnlaeomt auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des dotris aux gtnraaes du régime penooinsssefrl de santé

Concernant les salariés, les dotris à gitaanre snot ovteurs puor tuos les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que siot la dtae de la mailade ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les poeensnrs ctueorevs à tirte fctatilauf dnas le cas où l'adhésion du salarié suel est obligatoire, les dotris à gnrtiaae snot oetuvrs au puls tót :

? à la même dtae que cuex du salarié si le ciohx est fiat lros de l'affiliation de ce dinerer ;

? au peiremjr juor du mios qui siut la dtae de réception par l'organisme recommandé de la ddnamee d'extension falmalie si elle est fitae à une dtae différente de l'affiliation du salarié.

ARTICLE 4.1 - GARANTIE FRAIS DE SANTÉ DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

ARTICLE 4.1.1 - LISTE DES PRESTATIONS DE LA GARANTIE SANTÉ DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pnitstoers du tbaaeu ci-dessous snot exprimées suos déduction des psaoiettrns de la sécurité siolace himros puor la ganairte optique.

(Tableau non reproduit, calnsolutbe en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqbriue BO Coiontvenn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0008.pdf

ARTICLE 4.1.2 - LIMITES ET EXCLUSIONS DE GARANTIES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La garantie santé du régime ponsseiefnorl de santé tlee que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sicoale ou pratiqués par un psnfeonierosl de santé non autorisé à ectfuefer de tles dépassements qui ne snot pas pirs en charge.

Par ailleurs, la gitaanre fails de santé rtpesce les connditos énumérées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hros poraucrs de soins, la coiiobnrttn fraiaifrote et les fsrcheians médicales ne doennnt pas leiu à remboursement.

En outre, snot exeuccls de la garantie tteuos les dépenses ? sonis ou invrtienitnos ? non piress en crghae par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le tableau de garanties.

Le ttaol des rsemeumtnebos du régime de bsae de la sécurité scoliae du présent régime complémentaire et de tuot ature osarminge complémentaire ansii que les pénalités financières et la cionttributn fiofriaare ne puet excéder le mnntoat des dépenses réellement engagées.

ARTICLE 4.2 - ACTES DE PRÉVENTION DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Comme l'indique le taaelbu de garanties, le régime posnofrsineel de santé prend en charge, puor cqhaue bénéficiaire, l'ensemble des acets de prévention à la huatuer du ticket modérateur.

A tirte indicatif, les atecs définis dnas le tablaeu ci-dessous snot pirs en charge.

	Base obligatoire Régime professionnel de santé	OPTION 1	OPTION 2
Scellement orthopédique des puits, soins et feusses (SC8)	OUI	OUI	OUI
Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	OUI	OUI	OUI
Bilan de l'usage 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 NBAM 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 atecs 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 rebsubomare 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) Coquelchoule : 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) Hépatite B g) Vaccination contre la méningite à pneumocoque 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 œuvre une politique active de prévention dont les modalités sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

ARTICLE 4.3 - GARANTIE ASSISTANCE SANTÉ DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 modalités sont définies dans le règlement par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des soins en cas de litige suite à un acte médical ou un produit de santé.

ARTICLE 5 - MAINTIEN ET CONDITIONS DE SUSPENSION DES GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

ARTICLE 5.1 - MAINTIEN DES GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ DANS LE CADRE DE LA PORTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés bénéficient du maintien des garanties de cotisations des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une pension de retraite 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 adossée au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

? le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à des compléments complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

? les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

? l'ancien salarié inscrit auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des cotisations prévues au présent article, en fonction également des cotisations mentionnées ci-après ;

? l'employeur signale le maintien des garanties dans le formulaire de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces cotisations sont acquies dans les mêmes conditions aux cotisations 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 fiscaux 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 cotisations chômage du mois précédent à ce jour pour lequel les cotisations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer de la cessation du versement des cotisations 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 cotisations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de cotisations (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de rotation des sites de Pôle emploi, de décès).

La suspension des cotisations 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 - MAINTIEN DES GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ AUX ANCIENS SALARIÉS NON BÉNÉFICIAIRES DE LA PORTABILITÉ OU AYANTS DROIT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

ARTICLE 5.2.1 - BÉNÉFICIAIRES DE CE MAINTIEN

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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'examen ou de soins 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 âgées du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties aux anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

ARTICLE 5.2.2 - CONDITIONS DE CE MAINTIEN

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 assurera la provision de maintien 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 de maintien des garanties de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.
 Les intéressés peuvent en faire demander 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 mentionnées sont indiquées 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 - CONDITIONS DE MAINTIEN DES GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

ARTICLE 5.3.1 - SUSPENSION DES GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le bénéficiaire 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 prennent 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 - CAS DE MAINTIEN DES GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 minimum 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 cotisations (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 professionnels de santé sont 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 - COTISATIONS
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

ARTICLE 6.1 - TAUX DE COTISATION DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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, indiquée 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 professionnels de santé (incluant le maintien 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 suel 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 enfants 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 bsae conventionnel	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié suel en obligatoire	0,74	1,30	1,79

Extension connojt et/ou enfans :

(Le salarié décide d'étendre la cuurvetoe dnot son ersptenie le fiat bénéficié de façon oltigabroie à son cnojojt et/ou ses eatfnns ? cerutvruos facultatives.)

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif cjononit et assimilé	0,79	1,38	1,91
Facultatif enfant	0,44	0,79	0,99

Extension de la cuvrutree à un niaevu supérieur :

(Le salarié décide de pmrdree un nvaieu de ctrouervue supérieur au neaviu otloribigae d'entreprise et éventuellement d'étendre la gnrateie de ses aanyts droit à ce même niveau.)

(En pourcentage.)

	Option 1 base conventionnelle	Option 2 base conventionnelle	Option 2 - Oitopn 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 puor cnet de la coatiotsin du salarié suel snot pirs en cghare par l'employeur sur la bsae mumiim conventionnelle.

Les ctoatinoiss dties otiojn 1 et otiojn 2 s'ajoutent à la citioaostn de la bsae mminium coelonntienvle oriojgiate ; eells pnuveet être :

? siojt à la caghe elxiscuve du salarié ;

? siojt réparties entre l'employeur et le salarié, conformément aux ditnoospiiss de l'acte jiuurque ianisttunt ou mfoidnat les grenitaas ccitelvelos dnas l'entreprise.

S'il le sutohaie et à sa cahgre exclusive, le salarié puet étendre le bénéfice du régime prfseenoool aux mmrebes de sa fmliaie en svsuicronat aux eoexsnints ftlactveaus puor le même naiveau de gnariere dnot il bénéficie : siojt le régime de bsae canitsntuot le mnuiimm conventionnel, siojt l'option 1 ou l'option 2. Les cantsoiiojs mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2. La ctatooiisn aux giteaas du régime pnooeerfnssil de santé puor les acennis salariés et bénéficiaires visés par les aritecls 5.2.1 et 5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,84	2,68	3,41

Si le salarié aiavt étendu la cuvoruerte oatliorgbe du salarié (choisie par l'entreprise) à son cijnonot et/ou ses enaftns :

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif cjinjojt et assimilé de retraité	1,98	2,86	3,66
Facultatif enfant	0,74	1,09	1,29

b) Loi Eivn non-retraités

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,59	2,31	2,95

Si l'ancien salarié aviat étendu la cretvouve ooriltbigae du salarié (choisie par l'entreprise) à son connoijot et/ou ses enftnas :

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif cninjoot et assimilé	1,71	2,47	3,16
Facultatif enfant	0,74	1,09	1,29

Régime local

a) Retraités

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,11	1,95	2,68

Si le salarié avait étendu la cruvtuoree obligotarie du salarié (choisie par l'entreprise) à son coojnnt et/ou ses ennatfs :

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Facultatif cnjoint et assimilé	1,18	2,06	2,86
Facultatif enfant	0,44	0,79	0,99

b) Loi Eivn non-retraités

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnel	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	0,96	1,68	2,32

Si le salarié avait étendu la crvrteouue ooiailrgbte du salarié (choisie par l'entreprise) à son cjonont et/ou ses enfntas :

(En pourcentage.)

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,02	1,78	2,47
Facultatif enfant	0,44	0,79	0,99

Les csaionittos susmentionnées snot à la chgare des pnesnreos stiaouahnt bénéficié du maintien des ginaertas du régime. Elels pveunet bénéficié auprès de l'organisme recommandé d'un fnneiecnmat au tirt de la solidarité du régime pnoenfriesnsl de santé.

3. Mineatin des tuax de cotisations

Les tuax de cnotisoatis du présent actire snot mtueanns puor une durée de 2 années horims en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sicaole vnneat meoifdir les citoidnons d'équilibre du régime pnseeofsmiol de santé.

A l'issue, les caottnsoiis snot révisables cauhqe année par aocrd praitare dnas les limites prévues par la loi.

ARTICLE 6.2 - ASSIETTE DE CALCUL DES COTISATIONS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les cinotatoiss snot exprimées en praugencote du planof mnuesel de la sécurité slcoiae (valeur ivitcidnae puor 2015 de 3 170 ?).

ARTICLE 7 - RÈGLES RELATIVES À L'INSTAURATION DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ EN FONCTION DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Tous les salariés cmriops dnas le crade cleotcif défini à l'article 3 doivent, à la dtae du 1er jianevr 2016, bénéficié des gainatrs prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les erenistpres snot teunes d'adhérer au puls trad le 1er janvier 2016 à un oigmsame d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) puor se ceomofnr aux oiagnitblos du présent régime pfionssereonl qui ernte en vgueuir à cttee date.

Le ciohx de l'organisme recommandé visé à l'article 8.1 gaatnrit à l'entreprise et à ses salariés le reescpt de l'ensemble des prcstnorieips du régime pfennoersoil en matière de curvetoure santé : bénéficiaires, garanties, maintien, dotris non cobttrfnius ?

Les estpiermes n'ayant pas rejoit l'organisme recommandé ne pvenut ceanhgr d'assureur ni moieifdr le ctoant covunat les salariés que dnas le rsepct des doptnsiiioss législatives, réglementaires et cvllneeneointnos en vuiegur et suos réserve de siarfatsie aux vérifications visées à l'article 11.

ARTICLE 7.1 - CAS DE L'ENTREPRISE N'AYANT PAS MIS EN PLACE DE GARANTIES SANTÉ AVANT LE 1ER JANVIER 2016

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Lorsqu'aucune gnratiae santé n'a été msie en palce dnas l'entreprise anavt le 1er jvneiar 2016, l'employeur a l'obligation de mttere en pacle un régime respectant, a minima, l'ensemble des pirsicpontos du régime psomeoeifsnl de santé instauré par le présent accord, au puls trad au 1er jevinar 2016.

Lorsque le chef d'entreprise esganive des gtnreaais supérieures en tuot ou parite à cleees définies par le régime psfrensoeionl ou financées puor puls de 50 % par l'entreprise, les gientas santé et luer fneacnmneit snot déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

ARTICLE 7.2 - CAS DE L'ENTREPRISE AYANT MIS EN PLACE DES GARANTIES SANTÉ AVANT LE 1ER JANVIER 2016

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En présence d'une curtouvre santé antérieure au 1er jvainer 2016, l'employeur derva vérifier que celle-ci est cmfnroee aux pietnrorispcps du régime penseorifosnl de santé.

A ce titre, il derva naomtnmet velleir à ce que :

- ? qu'hae gtarinae msie en place dnas l'entreprise siot supérieure ou égale aux gearants du régime pnooseifeisnrl de santé ;
- ? la pitacoiprtan plaaoirne au régime iertnne à l'entreprise siot au mnois égale à 50 % de la ciooitsatn du régime psooinmeefsl de santé « bsae munmiim cvtnlnonnléoe oobilgirate » puor le salarié suel ;
- ? le régime irtnne rcepsete bein les dsnpitoiosis de l'article 10 et poorspe nmnaeotmt les atncios de solidarité spécifiques ;
- ? les coonditins de bénéfice et de metaniin des gnetairis y comrips puor les aneicns salariés seniot au monis assui fearboavls que celes du régime psnfrseoneoil de santé.

ARTICLE 7.3 - DÉTERMINATION DE LA CONFORMITÉ D'UNE COUVERTURE ANTÉRIEURE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En présence d'une ctvrouure antérieure au 1er jeavnr 2016, l'employeur dvrea vérifier que celle-ci est cronofme aux psrierpntcs du régime poreninsioefi de santé (art. 7.2) et l'adapter conformément aux dpiooisints sienatvvs :

1. Le cratoant cnarovut l'entreprise diot gratairn tuos les salariés présents et frtuvs tles que définis par le présent aocord (absence de cdotionin d'ancienneté minimale, dsesineps d'affiliation) ;
2. La cevouurtte diot être sraoidile et raosblpnee seoln les définitions du régime pfomsnioesl de santé ;
3. La stouitiian ineuivdille de tuot salarié cvoreut antérieurement au 1er jinaevr 2016 diot être comparée aux dtisnpoosis du régime pefrsnneoisil de santé défini par le présent accord.

S'il ne bénéficie pas d'une preitotsan prévue par le régime professionnel, il frduaa ilnrucce celle-ci dnas le craton ccolieft en prévoyant un fneanencmit poanratl égal à 50 %.

Les vérifications ci-dessus smeot nmamoelnert effectuées dnas la même fomre que celes qui aainevt présidé à la msie en pacle ianille de la couverture, déterminée seoln l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, eels pneevt dneonr leiu à une négociation tnaendt à l'adaptation des curvooetus antérieures au vu des dpnsoioisits du régime professionnel.

ARTICLE 8 - MUTUALISATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

ARTICLE 8.1 - ORGANISME RECOMMANDÉ POUR LA MUTUALISATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme recommandé puor l'assurance des gareatris firas de santé anisi que puor la gesoith de l'ensemble des gaatneirs est l'institution de prévoyance régie par le trite III du lrvie IX du cdoe de la sécurité scoilae : Moklaaff Médéric Prévoyance, dnot le siège siaoc est à Piaris (75009), 21, rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de piousnvre un ocjbeif de cotvrruue evicettfe de l'ensemble des salariés de la brnhace et s'oblige à exécuter l'intégralité des diisinspoos du présent accord, ce qui entraîne nnoemtmat la conséquence svuniate :

? il s'oblige à ateeppor l'adhésion de tuotes les epnrsteris etnart dnas le cmhap d'application du présent accord, y comrips les eeisrentps qui ne pumríoat tvoreur auprès des artues aerssus l'application de la cretrouue de la brcnhae au taif proposé en risaon de l'état de santé ou de la sutation des salariés qu'elle emploie.

Toute esrtrpnie est en capacité de sornucse auprès de Moklaaff Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la gatnriae firas de santé comfore aux ptioimepsrcs du régime proneiofsesnl de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est cosih puor gérer, puor les ererpstnes aynat adhéré auprès d'elle, sur délégation des preatnaeirs sociaux, le fnods de solidarité défini à l'article 10.2.

ARTICLE 8.2 - DURÉE ET CONDITIONS DE RÉEXAMEN DE LA MUTUALISATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme est recommandé puor une durée de 5 ans. Cependant, le cohix de l'organisme recommandé puet être modifié par la cmooisimn piitrrae de branche, à la majorité de ses membres, tuos les ans au 1er jeavnr après nctitoioiafn à l'organisme recommandé, par lrttee recommandée avev aivs de réception, en rentspsaet un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pteias sniirtgtaees procéderont au réexamen des cniiootids de mlatauisoiutn des gteanars et à une msie en currcrnecoe au puls trad dnas les 5 ans à pitrar de l'entrée en vieugur du régime psiofesernol de santé au 1er jinvair 2016.

ARTICLE 8.3 - COMPTES DE RÉSULTATS ET RAPPORT ANNUEL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Chaque année, au puls trad le 31 mai, l'organisme asuesurr recommandé souemt à l'approbation de la cmioosmion prairiarte les cotpmes détaillés de l'exercice cols le 31 décembre précédent aisi ni que, d'une manière générale, tuos les dcnuemtos ou itoarfnmions nécessaires à l'exercice de ctete mission.

Une fios les ctprmeos approuvés, la cosimoismn pairatree prsopoe aux auresrsus l'affectation des éventuels excédents après ctsottioinun des pivinssoors et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments fecanniris pmteartnet d'établir les coeptms de résultats en conformité avev les dipoinoissts de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 snot détaillés dnas les emnteeagagns cconeuttlars signés entre les ptiates srienatagis du présent aocord et l'organisme recommandé puor l'assurance et la goiestn du régime pneifrsosneol de santé.

L'organisme recommandé pidorut également, puor aaportpboin par les peinarerats sociaux, le raprot annuel sur la msie en ?uvre du régime, le ctneou des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinea 3 de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Dans son rôle de sviui du régime, la coomismnsn pirataire vellee ntaeomnt à :

- ? l'application et l'interprétation du présent accord iartusnnat le régime poifnfsseoerl de santé aisi ni que ses dotisioipnis cutoaeelctnits ;
- ? l'étude de l'évolution de la grataine santé et des ctndinooos de mtineian de celle-ci ;
- ? l'examen des comopets de résultats et bilan fnacnieir produits par l'organisme aesusur ;
- ? le contrôle des opérations administratives, financières et teniquhces du régime ;
- ? la négociation avev l'organisme piitaarre recommandé, nanemotmt sur l'évolution anhluee des ctioannois et/ ou la révision des pntaerisots ;
- ? l'étude de puor fsvoaerir l'accès des epnrntees adhérentes à la brcnhae plofnrelonssiee ;
- ? l'étude des siqsttuatets demandées à l'organisme recommandé puor la qualité de sivecre et de gteosin ;
- ? la décision d'affectation puor améliorer les résultats fieaicrnns du régime de la brcnhae ;
- ? le patiole et la définition du degré élevé de solidarité du régime pnsfenorosiel de santé mis en ?uvre par l'organisme piitrrae recommandé ;
- ? l'éventuelle étude des cas scuoaix difficiles.

Pour tuotes ces tâches, la cimmoisn prtaaire puet ddaenmr l'aide d'experts financés dnas des cidoinnots déterminées contractuellement.

ARTICLE 9 - DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime pmsoonieefsl de santé prévoit l'obligation de proeoprs à tuos les salariés et atnyas droit de la bchahrne pilfennersoloe le bénéfice d'une aiotcn slicaoe dtie institutionnelle, sur présentation de dsioress dûment motivés par des siatitnous difficiles.

Elle est msie en ?uvre et financée par l'organisme en cahgre de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action scoiale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime persseonfoil de santé, est mis en ?uvre.

ARTICLE 9.1 - ACTIONS DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La solidarité msie en ?uvre par le régime pnsfrsoeonesl de santé prévoit :

? le fcieiemannt d'actions de prévention de santé pulubqie ou des riquess pnsfrsoneoes qui poront revêtir la frmoe de raiels de la ptuoqille de santé publique, ntnmomeat des cagpmenas ntealanis d'information ou de pmraegoms de foimatron ou vianst à réduire les rqueiss de santé frutus et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les aoncits de prévention pnueevt pedrme la frmoe de formations, de réunions d'information, de gidues pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et ctmpreoometns en trmees de cammioonston médicale ;

? la psrie en cahgre de pastetnriros d'action soiaacle pvnaout ceorndmpre neommantt :

? à trite iieidvudnl : l'attribution, lsqorue la sotatiun matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de srucoes ivndeuilids aux salariés, ancnieis salariés et aynats droit.

? à titre cetliolcf : des aieds fcaee à la ptree d'autonomie puor l'hébergement en freyos puor handicapés, en fvauer des eatfnns handicapés atyans droit, ou des andtias familiaux.

Les pnetraiaires scuioax se réuniront au curs de la première année de fitonmeenconnt du régime puor définir le détail de ces atoncis de solidarité.

ARTICLE 9.2 - FONDS DE SOLIDARITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un fnods de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les ctioisntoas hros taxes définies à l'article 6 versées par les epnretrsis enrantt dnas le cmhap d'application du présent aocord et anyat cosih l'organisme ausurser recommandé à l'article 8.1.

Il gnriaatt la msie en ?uvre des aointcs de solidarité spécifiques du régime pnenrifsoosil de santé définies par l'article 10.1.

Le fdons de solidarité bénéficie aux seules erserinteps aynat rjoenit l'organisme auersur recommandé à charge, puor les aeurts entreprises, de veellir au reepsct des aitocons de solidarité spécifiques du régime porsoesinefnl de santé, nmneatmt auprès de luer ommgiasse assureur.

Chaque année, le fneanencmit du fnods de solidarité est réexaminé, en fonioctn des coeptms de résultats, sur décision anhluee de la cmooisn praitrae après ctioanctioin avev l'organisme arsuseur recommandé.

Un règlement est établi etrne l'organisme recommandé et les ptnerireeas siaocoux de la bcnrhae aifn de pmreetre nmeontmat :

? la msie à dtioisispn de menyos haimnus et matériels par l'organisme puor la goiestn du fonds mis à dstoposiin de la commoisin prraaitte ;

? de déterminer les modalités, nonamemtt les oirntaotenis des acnotis de prévention aisi ni que les règles de fitnnonenomeot et les modalités d'attribution des pnsioertats d'action scoiaie lienbmet

décidées par les parties sus-citées de la branche ;
? la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'aide auprès des salariés, anciens salariés de la branche et de prévention, dans le respect de la solidarité du régime
peesfronsil de santé déterminée à l'article 10.1.

ARTICLE 10 - DURÉE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 modification du régime et le choix de l'organisme assureur sont réexaminés dans un délai de 5 ans maximum.

ARTICLE 11 - ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

ARTICLE 12 - NOTIFICATION. – DÉPÔT. – EXTENSION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 sa 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.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les parties sus-citées 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 modification prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont instauré 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 distinction 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 des plus performantes des besoins sociaux et conjonctures économiques de la branche ;
? le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et minimaux pendant 2 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
? un pilotage permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.
Le régime proposé dans les faits de santé développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les participants les plus vulnérables et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.
La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence transparente et transparente assure l'égalité des conditions dans le respect de la législation applicable par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.
En outre, le présent accord permet aujourd'hui de poursuivre une recherche de santé respectant la réglementation des cotisations 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 les entreprises, notamment les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Avenant du 6 novembre 2017 modifiant l'article 45 de la convention prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT,

ARTICLE 1ER - CAPITAL DÉCÈS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les dispositions de l'article 45.1 « Capital décès, invalidité absolue et définitive » sont annulées et remplacées par ce qui suit :

« 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 (1)	Non-cadres (1)
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant	220	100
Marié sans enfant	340	125
Célibataire, veuf, divorcé avec enfant	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les prestations suivantes en découlent :

? cadres : le pourcentage varie de 4 et 4 bis de la circulaire ARIGC du 14 mars 1947 ;

? non-cadres : le pourcentage ne varie pas de 4 et 4 bis de la circulaire ARIGC du 14 mars 1947.

En outre, les prestations sociales auxquelles les salariés non titulaires d'un contrat de travail et affiliés 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 DSS du 25 septembre 2013).

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

ARTICLE 2 - RENTE D'ÉDUCATION

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le texte de l'article 45.2 est désormais le suivant : « Rente d'éducation » ; les dispositions de cet article 45.2 sont inchangées.

ARTICLE 3 - FINANCEMENT DU RÉGIME

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 45.4 « Gestion et financement du régime » est désormais intitulé et rédigé comme suit :

« Financement du régime

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limité au plafond de la branche B :

? branche A (TA) : tranchée de rémunération au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale ;

? branche B (TB) : tranchée de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond.

Pour les annués salariés bénéficiant du maintien des cotisations prévu au paragraphe 5 du présent article, aucune cotisation n'est due par les salariés pendant la période de maintien, celui-ci étant financé par mutualisation avec les cotisations définies au titre des assurés présents à l'effectif.

Les cotisations destinées au financement du régime sont les suivantes :

(En pourcentage.)

Risques graants	Cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part portante	Part salariale	Total	Part portante	Part salariale
Capital décès	1,420	1,420	0,000	1,420	1,420	0,000
Rente éducation	0,160	0,160	0,000	0,160	0,160	0,000
Incapacité invalidité	1,470	0,882	0,588	2,420	1,452	0,968
Total	3,050	2,462	0,588	4,000	3,032	0,968

Risques gnrtaais	Non-cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part ptaanoale	Part salaalire	Total	Part prtalaone	Part saarlaile
Capital décès	0,410	0,246	0,164	0,410	0,246	0,164
Rente éducation	0,160	0,096	0,064	0,160	0,096	0,064
Incapacité Invalidité	1,040	0,624	0,416	2,010	1,206	0,804
Total	1,610	0,980	0,630	2,580	1,562	1,018

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le feacennmint du régime et le niveau des posntraais snot différenciés sleon que les salariés snot « cadres » ou « non-cadres ». Prnaent atce du décret n° 2012-25 du 9 jvaeinr 2012 et de la craucilire n° DSS/SD5B/2013/344, les prtanaaries siuocax etenndt par :
? ceadr : le pnneseorl reevant des articles 4 et 4 bis de la covoitennn AIRGC du 14 mars 1947 ;
? non-cadres : le psonmeel ne mleveat pas des areltcis 4 et 4 bis de la cinovnoetrn AGIRC du 14 mars 1947.

En outre, les prtanaiaes scauox aueotjnt que les madmatiaes scauox non ltriiuas d'un catnrot de tavrial et aeujsstis au régime général en vtreu de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, peevunt bénéficier du régime de prévoyance mias qu'il leur apparnetit dnas ce cas de rspeceetr les cotonidns exigées par la réglementation en vieugur (circulaire DSS du 25 seebrmtp 2013).

Le tuax de csioatoitn goalbl inclut, puor les cadres, l'obligation de ciototsitan pnaratole sur la tchnare A telle que prévue par la citnnevoon clclotviee nnahtioe de rretitae et de prévoyance des crdeas du 14 mars 1947. »

ARTICLE 4 - PORTABILITÉ DES GARANTIES DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les dsipitoisonis de l'article 45.5 « Portabilité des geiartans du régime de prévoyance » snot annuléés et remplacées comme siut :

« Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mniiaten à tirtu quartit des graantis du régime en cas de cositasen du ctaomt de travail, non consécutive à une faute lourde, ounavrt dirot à pirse en crhage par le régime d'assurance chômage solen les cdiotnnois suanetivis :

a) Le mtneiaen des gtaieanrs est applibclae à ceptmor de la dtae de csetsaion du cnaortt de traiaavl et pnndeat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du deeinr ctmoot de tavairl ou, le cas échéant, des drmiees cnottras de tiaavr lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mios entiers, le cas échéant anordrie au mios supérieur, et puor une durée maximale de 12 mois.

La sseupsnion des anotocillas chômage puor casue de miadale ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du mieantin des ginaetars qui ne srea pas prolongée d'autant.

b) Le bénéfice du miientan est subordonné à la cioonitdn que les diorts à rbmuteroesensm complémentaires aient été oretuvs chez le deeiinr employeur.

c) Les greanatis munnaeties au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en vuieugur dnas l'entreprise.

d) Le mtneiaen des gteranias ne puet cdionrue l'ancien salarié à prvcoieer des indemnités d'un mnonat supérieur à cluei des aachotilos chômage qu'il auart perçues au titre de la même période.

e) L'ancien salarié jifstuae auprès de son ongaimrse assureur, à l'ouverture et au corus de la période de miennian des garanties, des ctioiondns prévues au présent article, en fsusnonriat également les jifftuatcsis mentionnés ci-après.

f) L'employeur snlgaie le maitenin de ces gitareans dnas le ciaartfeit de trvaavl et infomre l'organisme auresesr de la casoietns du cantrot de tiarval mentionnée au pirem r alinéa.

Puor bénéficier du maintien, l'ancien salarié diot froinur l'ensemble des jufcsiatifis qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et notamment, le jiiitfsitcaf de pirse en cgahre par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salarié diot iroefnmr l'organisme asreusr de la csaetison du vemeesnr des acloinatols chômage lrgouse celle-ci ivtnireent au corus de la période de portabilité des ditros de prévoyance.

Le fencninemat de ce diiitpspsf fiat l'objet d'un système de mttuiuasoin intégré aux coittinasos des salariés acitifs (parts plnotraae et salariale) ptearnemt aux anicens salariés de bénéficier de ce dssipitoif snas pemaieint de cotisation. »

ARTICLE 5 - DATE D'EFFET

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les dpitsiinsos du présent avnnaet enrentrot en vegiuur le 1er javenir 2018.

ARTICLE 6 - DÉPÔT ET EXTENSION

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent annvet ayant viatcoon à définir les ganetairs mlnimeias du régime clleitoif oblatgiorie de prévoyance, dnot dnivoet bénéficier les salariés meaevlit de la cniotonevn collective, le présent anavet ne prévoit ancuue dsioiptosin spécifique en appliitcoon de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiavarl cnracennot les eetinrsrps de mions de 50 salariés.

Le présent avenant frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, aigni que de deamnde d'extension, conformément aux dooiissipnts légales et réglementaires.

Il pnndrea effet le 1er jjeanvr 2018.

> Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anaenvt a puor oejbt d'adapter l'article 45 rleatif au régime de prévoyance de la cnooevtinn clclvtioe nonaaitle de la croormendie miiuclvrtse siute à l'évolution du mtaonnnt des giatrenas décès et du tuax de ciototinsas destinées au feanmnencit du régime. En outre, le présent anavnet triet cptomoe de la csnruue des clesuas de désignations asniil que des dpiisnsotios de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slcoaiie isuses de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rveltiae à la sécurisation de l'emploi et rlevaites au meiaintn à titre gratuit des greiantas prévoyance aux anceins salariés peevmact des indemnités chômage.

Avenant n 13 du 3 novembre 1999 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération nationale des confédérations de France (FNCF);
Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT;
La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile (Hacutex) 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 omni-généralistes et des circonscriptions CFE-CGC,

> Salaire minimum professionnel

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 12 mars 2000

Le salaire minimum 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 confection.

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 et des méthodes de travail sanctionnées par un BEP.

Le salarié de production exécute en outre les tâches telles que définies au paragraphe précédent avec pleine veillance 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 - ATGÈNES DE MAÎTRISE

- CATEGORIE IV :

- Echelon 1 :

Emplois nécessitant un niveau de compétences administratives, créatives 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 représenter 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 comptant plus de 20 personnes.

COEF : 240, SM : 65,25, SMC : 11026,57, SMG : -

CADRES

- CATEGORIE VII :

Cadre débutant d'un département ou une direction opérationnelle avec un certain 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 noautiaux 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 ouverts des organisations syndicales doivent 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 SIMC pour le coefficient 140.

(1) Article et grille de salaires annexée étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article L. 132-10 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art. 1er).

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 12 mars 2000

Le présent annexe entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 12 mars 2000

Les représentants syndicaux doivent procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant n 17 du 10 juin 2003 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 10 juin 2003

La valeur de base 100.

Le salaire de base annuel 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 saires minima par coefficient est la suivante :

coef	saierilas mminia mensuels	
	Fanrcs	Eruos
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 saiaals snot des baess nnielaatos et les slaerilas réels pvuenet se déterminer au navieu de cahque entreprise.

La ciimsoosmn nialnatoe patairie se réunira 1 fois par an, à la dmeande de la patire la puls dillgente, puor eixeamnr et aqpuliepr le slaraie de bsae ntiaanol professionnel.

Avenant n 20 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la confection et du meuble (FFCM), ex-fédération nationale des coiffeurs de France (FNCF);
Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération textile, habillement, cuir et accessoires (CFTC);
La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes affiliés et des circonscriptions CFE-CGC;
La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile (CFDT),

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le salaire minimum national 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 moyenne de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

CATEGORIE	ECHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRES	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 - Techniques - 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 comprend en outre 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 négociées 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 en date du 1 janv. 2007

Les parties s'engagent à ne pas recourir à la débauchage après l'augmentation du SMIC.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2007 après respect des délais prévus en matière de droit d'opposition.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les parties s'engagent à ne pas recourir à la débauchage conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les parties s'engagent à travailler ensemble au maintien de l'emploi, de la cohésion et de l'efficacité de l'entreprise.

Avenant n° 21 du 18 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la carrosserie et du métallier (FFCM);
Le syndicat des réparateurs indépendants de la carrosserie (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;
La fédération nationale des travailleurs indépendants de la carrosserie et de la peinture CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

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 mensuel pour le coefficient 100 au 1er juillet 2007 est fixé à 5,431 € pour le coefficient 140, 0,666 € 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 en date du 1 juil. 2007

Le salaire du point mensuel est fixé à 5,572 € à l'heure il faut ajouter :

? 0,64 € pour le coefficient 140 ;

? 0,45 € pour le coefficient 145 ;

? 0,23 € pour le coefficient 150.

Les patrons 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 minimale 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. ? Ants 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 comprend l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels, des salaires bruts, qu'ils qu'en soient la nature et la périodicité. Ces salaires sont des bases réelles et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission mixte se réunira une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente, pour examiner le salaire de base professionnel.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

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 en date du 1 juil. 2007

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 en date du 1 juil. 2007

Les parties signataires déclarent au moment de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant n 22 du 1er décembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la cedomnorie et du muivcitrlee (FFCM);
Le sdiyacnt des réparateurs itsirdunels de la csuuarsh (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération CMTE CFTC ;
La fédération nnoalate aratenloigarime cruiss et paeux CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération des cuirs, textile, hlmieblaent CGT-FO,

ARTICLE 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les siraales miimna btrus meunelss snot fixés puor une durée mshleuee de tariavl de 151,666 hueers puor 35 hruées hdmdeioraebss emvtfncneeit 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. ? Atnegs 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 siraales minima btrus mneelssu pmeennt en cmtpoe l'ensemble des éléments légaux, ceinntvoelons et ueuls des sleaaris bruts, qluees qu'en sionet la nutare et la périodicité.
Ces saealris snot des baess nalnoteias et les sraiaees réels pvenent se déterminer au neaivu de cahuqe entreprise.
La csiimosmon notliane se réunira une fios par an puor eimnaxer et apeqlpuir le siraale de bsae nntoiaal professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent annaevt ertenra en veiuugr le 1er jlielut 2008.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les ptreias snaiaterigs convennint qu'il srea procédé à un état des lieux de la stotauiin dnas la bchnare ceinorondre et mleictrsvue en matière de siraales en vue d'aboutir à des dissnitipooos paettmnrnt de pnavreir à une véritable égalité de tartneiemt entre les hoemms et les fmeems dnas la profession, égalité qui sospupe la sipsrusoepn des écarts de salaire liés à une discrimination.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les ptreias setgrainias cnnnveoneit de procéder aux formalités de dépôt conformément aux disioiostnps des aelictrs R. 2231-2 et siautnvs du cdoe du travail.

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les paerits saigreinats deanmednt au msnitire de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant Salaires n 25 du 1er septembre 2009

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La fédération française de la ceionnrdoe et du mriuetclsve (FFCM);
Le sinydcat des réparateurs isldtuiners de la csusaurhe (SRIC),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération CMTE CFTC ;
La fédération nonatlaie aalirenagtomire crius et puax CFE-CGC ;
La fédération des seircves CFDT ;
La fédération des cuirs, textile, habelnemlit CGT-FO,

ARTICLE 1

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2010

Les silaears minmia btrus msueels snot fixés puor une durée mlesleune de trvial de 151,666 heeus puor 35 hreeus hirmaboeddeas effectivemnttravaillées.

(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. ? Antegs 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 silaears miiirna burts msueels pnnenert en coptme l'ensemble des éléments légaux, cvolneennothis et uuels des silaears bruts, queuells qu'en snioet la naurte et la périodicité.
Ces seaairls snot des beass ntoaaeinls et les saairls réels pveunet se déterminer au naieuv de cahuqe entreprise.

La cmomossiin ntaloaine se réunira une fios par an puor eeimxanr et alqueippr le sriaale de bsaee natoinal professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2009

Le présent aneanvt eretma en vueuigr le nedamin de la dtae de puoiatm au Jranoul oiceffil de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2010

Les pairtes saganierits cieennnonvt qu'il srea procédé à un état des luix de la sautioin dnas la bnhcrae cdireroone et mcveriliutse en matière de saarelis en vue d'aboutir à des dnpiosotis petamernt de paerivnr à une véritable égalité de taemnitrt ertne les hmemos et les femems dnas la profession, égalité qui supopse la sspirosuprn des écarts de slariae liés à une discrimination. A cet effet, les pretiaerans siocaux se snot rencontrés puor une première réunion le 1er seremtpbe 2009.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2010

Les pierats saagtnriies cnoiennevnt de procéder aux formalités de dépôt, conformément aux dinostiopiss des alctires R. 2231-2 et sunvtais du cdoe du travail.

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2010

Les ptaeirs setianiargs daemnednt au msniirte de l'emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FFCM ;

Le SRIC,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FTHNC CGT ;

La FS CFTD ;

La FNAACFE-CGC,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2011

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée maximale de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives 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. ? Ateliers 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 tels qu'en soient la nature et la périodicité. Ces salaires sont des bases négociées et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et approuver le salaire de base négocié professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2011

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2011

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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 en date du 28 juil. 2011

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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 en date du 28 juil. 2011

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Accord du 18 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FFCM ;
Le SRIC,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La CFDT ;
La CGT-FO,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2012

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée minimale de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
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. ? Atouts 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 négociées et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an pour examiner et approuver le salaire de base négocié professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2012

Le présent accord est conclu en vertu de la loi relative à la durée du travail de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2012

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 en date du 8 nov. 2012

Les parties signataires désignent au sein de l'entreprise chargée de l'emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 11 février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FFCM ;
Le SRIC,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 30 août 2013

Le présent avenant eremta en viuegur le lianmeden de la dtae de poiaturm de l'arrêté d'extension au Juamol officiel.

Les srlaeias miiamnux btrus meulsnes snot fixés puor une durée mlsulenee de triaavl de 151,666 hueers puor 35 herues hmdardaeibods eecftefnmviet travaillées.

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Coefficient	Taux hoirare	Salaire burt meuesnl
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
Employés. ? Techniciens. ? Aetgns 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 seailras mniima btrus muleenss pnmenen en cmpote l'ensemble des éléments légaux, cneonovitnlens et ulsues des slaearis butrs qu'elles qu'en soeint la nurtae et la périodicité. Ces salearis snot des beass netainals et les siaealrs réels pveeunt se déterminer au nvaeiu de cqhae entreprise.

La cmimoisson naalintoe se réunira une fios par an puor eiaemxnr et alqueippr le saailre de bsae nitnaaol professionnel. (1)

(1) Le dreenir alinéa de l'article 1er du présent avenant qui prévoit que la cmsiosomin ntaoniale se réunisse une fios par an puor eixneamr le sarliae de bsae nantioal ponfnorsseiel est étendu suos réserve du rspecet des diissootnps de l'article L. 2241-2-1 du cdoe du traival qui ipmnesot aux osargannitois liées par une cetionnovn de branche, à défaut de d'initiative de la ptarie palroatne dnas les toirs mois, d'engager les négociations sur les selaaris losqure le saralie miumnim psonfeenisol est inférieure au salirae miumnim irenfresisnptnoeol de cacisnrsre dnas les qzunie jorus siavunt la damdnee d'une ongiatsroan sinacydle de salariés représentative.

(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 30 août 2013

Le présent anvnaet enrtea en viuegur le ladmenein de la dtae de ptiraon de l'arrêté d'extension au Jroanul officiel.

Le présent anevant emrtea en viuegur le lemaiendn de la dtae de patiorun de l'arrêté d'extension au Joaunrl officiel.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 30 août 2013

Le présent aevnant etmera en viuegur le ledineamn de la dtae de paitroun de l'arrêté d'extension au Jonruul officiel.

Les praties sgetirianias cvonenenint de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dsiositoinps des areiclt D. 2231-2 et suviants du cdoe du travail.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 30 août 2013

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires déclarent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM;
SRIC.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFDT;
CGT-FO;
CFTC;
CFE-CGC.

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
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. ? Angés 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 sont fixés en fonction de l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usages des salaires bruts tels qu'en résulte la nature et la périodicité. Ces salaires sont des bases noiaitnelles et les salaires réels pnevuet se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission mixte paritaire se réunira une fois par an pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Le présent avenant mettra en vigueur le 1er janvier de la date de signature au 31 décembre de l'année d'extension.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

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 en date du 25 oct. 2014

Les parties signataires déclarent au moment de l'emploi d'étendre le présent accord.

> Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Les parties signataires du présent avenant constatent une forte dégradation de la conjoncture économique du pays. La barrière de la croissance ne s'échappe pas à cette règle et la situation de nombreuses entreprises s'avère préoccupante.

Malgré ce contexte négatif, les organisations patronales 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 permettant une amélioration des minima de l'ensemble des coefficients.

Du fait de ces conjonctures économiques actuelles, les présentes dispositions actées par les parties signataires ne préjugent en rien les dispositions futures.

Accord du 23 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FFCM;

Le SRIC,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNAA CFE-CGC;

La FNP FO;

La CMTE CFTC,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2015

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée minimale de travail de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives 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
Employés. ? Techniciens. ? Agtmes 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 qu'en soient la nature et la périodicité.

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

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et approuver le salaire de base annuel professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2015

Le présent accord est en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2015

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 en date du 25 oct. 2015

Les parties signataires demeurent au ministère de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 19 juin 2017 relatif aux salaires minimaux pour 2017

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM;
SRIC,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC;
FNPFO;
THCCGT,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2018

Les salaires minimaux brut mensuels sont fixés pour une durée minimale de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

(En euros.)

Ouvriers ? employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires brut mensuel
I	1	140	9,81	1 488,62
	2	145	9,87	1 496,33
II	1	150	9,92	1 504,03
	2	155	9,96	1 511,74
III	1	165	10,57	1 602,66

(En euros.)

Employés ? techniciens ? agents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires brut mensuel
IV	1	180	11,47	1 738,99
	2	200	12,70	1 925,88
V	1	220	13,97	2 118,32
VI	1	240	15,20	2 306,13

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires brut mensuel
VII	1	270	17,08	2 590,94
VIII	1	300	18,96	2 875,74
	2	320	20,21	3 065,10

Les salaires minimaux brut 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 conventionnelles et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et approuver le salaire de base annuel professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2018

Le présent avenant est en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2018

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 en date du 8 juil. 2018

Les priates staergians deennadmt au miisnrte de l'emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 5 mars 2018 relatif aux salaires minimaux pour 2018

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC ;

CMTE CFTC ;

CTHFO ;

THC CGT,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salaires minimaux brut mensuels sont fixés pour une durée maximale de travail de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

(En euros.)

Ouvriers ? Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
I	1	140	9,93	1 506,05
	2	145	10,02	1 519,70
II	1	150	10,07	1 527,29
	2	155	10,11	1 533,35
III	1	165	10,73	1 627,39

(En euros.)

Employés. ? Techniciens. ? Aents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
IV	1	180	11,64	1 765,40
	2	200	12,89	1 954,99
V	1	220	14,18	2 150,64
VI	1	240	15,43	2 340,22

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
VII	1	270	17,34	2 629,91
VII	1	300	19,24	2 918,07
	2	320	20,51	3 110,69

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

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et approuver le salaire de base national professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent avenant sera mis en application le 1er mars 2018.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les représentants syndicaux conviendront qu'il sera procédé à la mise à jour des conventions de travail collectif portant, entre autres, sur l'égalité hommes femmes et la formation.

Pour ce faire, une première réunion est programmée le 5 mai 2018.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les parties signataires conviendront de procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

ARTICLE 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les partenaires sociaux demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Avenant du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour 2019

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FFCM,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC;

FS CFDT;

FNP FO;

CMTE CFTC;

THC CGT,

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée minimale de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

(En euros.)

Ouvriers ? Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
I	1	140	10,12	1 534,90
	2	145	10,21	1 548,61
II	1	150	10,26	1 556,34
	2	155	10,30	1 562,52
III	1	165	10,93	1 658,34

(En euros.)

Employés ? Techniciens ? Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
IV	1	180	11,86	1 798,98
	2	200	13,13	1 992,17
V	1	220	14,45	2 191,54
VI	1	240	15,72	2 384,73

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
VII	1	270	17,67	2 679,93
VIII	1	300	19,61	2 973,58
	2	320	20,90	3 169,86

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

Cet accord vaut pour tous les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et approuver le salaire de base annuel professionnel.

ARTICLE 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant sera mis en application le 1er janvier 2019.

ARTICLE 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

ARTICLE 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires déclarent au moment de la signature du présent accord.

Textes Extensions

ARRÊTÉ du 22 décembre 1989

En vigueur en date du 29 déc. 1989

Article 1er.

Sont réexaminés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés cotisants 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 relatives au fait de la 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.

NTOA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure d'origine et de la confection collective nationale de la chaussure (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

ARRETE du 10 décembre 1990

En vigueur en date du 22 déc. 1990

Article 1er.

Sont reconnus obligatoires, pour tous les européens 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 relative aux salariés mineurs des ouvriers.

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

ARRÊTÉ du 23 juillet 1992

En vigueur en date du 5 août 1992

Article 1^{er}.

Sont reuendns obligatoires, puor tuos les emeuroypls et tuos les salariés cpmiors dnas le cmahp d'application de la connietvon cotvllceie nanotiale des aainsrts maîtres de la cuuahssre du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 orcobte 1989, les diopotissnis de l'avenant n° 3 du 9 avril 1992 à la cenintovon cocteville susvisée ritaelf aux slaeris mnmiaa des ouvriers.

NTOA : La ciennoovtn coveticlle nolnaiate des artisans-maîtres de la csruushae deveint ctioienvnon cclivtolee niotlanae de la cnieodorme (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARRÊTÉ du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 27 oct. 1993

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres du corps des chefs d'application de la convention collective nationale des artisans maîtres de la cruashe 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.

NTOA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la cruashe des métiers de la construction civile nationale de la construction (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 févr. 1995

Art. 1er. -

Sont medues obligatoires, puor tuos les eypoluemrs et tuos les salariés crpmios dnas le chmap d'application de la cioonvtenn ctcivolele naloatine des atsainrs maîtres de la cuuhresse du 7 août 1989, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 obocрте 1989, les dtssnpoiios de l'avenant n° 5 du 8 jilleut 1994 (Salaires) à la citvnnoon clcelvitoe nonataile susvisée.

Art. 2. -

L'extension des eteffs et soitrnacs de l'avenant susvisé est fiata à detar de la pbiauction du présent arrêté puor la durée maestt à curoir et aux ciidnontos prévues par lidet avenant.

Art. 3. -

Le dcueirter des ratoilens du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl officiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bteullin oeffiicl du ministère, fcausclie Coteonvinns cllvceioets n° 94-51 en dtae du 28 jievanr 1995, dsniopilbe à la Dioerticn des Jaronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piers Cedex 15, au pirc de 36 F.

NTOA : La cetvinnoon ctcivloel nlinaoate des artisans-maîtres de la cassuhree dieivnt ceootnvin colevlitce nanilotae de la cdnmooiree (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARRETE du 24 avril 1995

En vigueur en date du 4 mai 1995

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 étendus aux salariés du secteur des chaussures dans les mêmes conditions.

Art. 2. -

L'élargissement au secteur professionnel considéré des textes susvisés est fait à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratée 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 ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coefficient 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, déposés à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix respectif de 25 F et de 36 F.

NTOA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure de neveu crotte non collective notant la de la chaussure (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARRETE du 30 novembre 1995

En vigueur en date du 19 déc. 1995

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cotisants dans le champ d'application de la convention collective nationale des artisans-maîtres de la casuarie 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 condition que l'avenant susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sonacits de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine 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, feuilleton n° 95-41 en date du 16 novembre 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

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

ARRETE du 16 février 1996

En vigueur en date du 28 févr. 1996

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 soins de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à celle-ci 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 Convention collective n° 95-51 en date du 2 février 1996, publiée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

NTOA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure de la dévotion civile de la convention nationale de la chaussure (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARRETE du 7 juin 1996

En vigueur en date du 18 juin 1996

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 31 octobre 1995 (Prévoyance) à la convention collective nationale des artisans de la cuirasse du 7 août 1989, tel qu'étendu par arrêté du 16 février 1996, sont redonnées ci-après pour tous les employés et tous les salariés du secteur des confectionnements de vêtements et dans les mêmes conditions.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré de l'avenant susvisé est fait à partir de la date 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 Cvinnoens coecivlets n° 95-51 en date du 2 février 1996, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

NTOA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la cuirasse dévint convention collective nationale de la confection (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARRETE du 19 août 1996

En vigueur en date du 29 août 1996

Article 1er

Sont muedes obligatoires, puor tuos les erlomupyes et tuos les salariés cpiroms dnas le cahmp d'application de la cotevionnn ccllivoete ntionaale des artisans-mâitres de la chussruae du 7 août 1989, qui deinvet cvoteionnn cotelivlce ntilnaaoe de la cordonnerie, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 26 orbocte 1989 et l'avenant n° 7 du 17 jiuin 1996, les doispnsioits didut aennvat n° 7.

Article 2

L'extension des eeffts et snotcnias de l'avenant susvisé est fiata à detar de la pibouailtcn du présent arrêté puor la durée raentst à coruir et aux ctinindoos prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dcetruer des rointelas du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oiiffeccl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bitlluen ofificeil du ministère, flicaucise Cntnovoenis cocelteilvs n° 96-26 en dtae du 14 août 1996, dnoisilbpe à la Dtioreicn des Junrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 43 F.

NTOA : La cvoenontin civletloce nanlaitoe des artisans-mâitres de la cuauhrrsse deinvt ctneoniovn celtvcolie ntanlioae de la coennirrdoe (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JROF 29 août 1996).

ARRETE du 7 mars 1997

En vigueur en date du 18 mars 1997

Article 1er

Sont rdneues obligatoires, pour tous les eeoyrulmps et tous les salariés cmropis dnas le camhp d'application de la cvoiotnne cvoclelite ntiaanole de la cnirroeonde du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996, à l'exclusion du setcuer de la cioeonndre industrielle, les dnosiisotpis de l'avenant n° 9 du 12 nrevborne 1996 (Salaires) à la ceovtinnon cclvotilee noltnaiae susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et sitnoancs de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la ptulociabin du présent arrêté pour la durée rtanest à criour et aux cionditions prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dretceiur des roitleans du tavnral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol offiecil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biletn ociiffel du ministère, faulicsce Cinvtnooens clcvleoties n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, diopnisble à la Dicitorm des Jnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 44 F.

ARRETE du 5 mai 1994

En vigueur en date du 15 mai 1997

Article 1er

Sont redites obligatoires, pour tous les employes et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la chaussure (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 chaussure industrielle, les dispositions de l'avenant n° 8 du 12 novembre 1996 (Classifications) à la date de son entrée en vigueur susvisée.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant du 12 novembre 1996 susvisé est faite à partir de la date de la publication du présent arrêté pour la durée rassemblée à coïncider 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 Ceionntovs cievoelts n° 97-02 en date du 14 février 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

ARRETE du 4 novembre 1997

En vigueur en date du 18 nov. 1997

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie de 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996, à l'exclusion du secteur de la construction industrielle, les dispositions de l'avenant n° 10 du 18 juillet 1997 (Salaires) à la condition que les dispositions susvisées.

Article 2

L'extension des effets et son contenu de l'avenant susvisé est faite à partir 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 Collectifs et collectifs n° 97-39 en date du 28 octobre 1997, disponible à la Direction des Jurounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 10 avr. 1999

Article 1er

Sont mduées obligatoires, pour tous les ermpoyues et tous les salariés cpomirs dnas le camhp d'application de la cotnovinen cooitlleve nloaiatne de la coiedrmnoe du 7 août 1989, tel que modifié par l'avenant n° 7 du 17 juin 1996 et par l'avenant n° 11 du 30 nbvremoe 1998, les dsnsiitioops diudt anaenvt miodfnat le cmhap d'application de la cotenionvn cctlioelve nnlaitaoe susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et sinconats de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la paucibotin du présent arrêté pour la durée mstaet à coriur et aux cnoitnidos prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le durietecr des rtoeains du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl ofeiiicfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btuileln oificfel du ministère, faciicuse Cvioentn nos ctiecvellos n° 99-03 en dtae du 26 février 1999, dibpnoisle à la Dteciiron des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 17 novembre 1999

En vigueur en date du 23 nov. 1999

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la construction 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 construction 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 partir de la publication du présent arrêté pour la durée renastt à venir et aux conditions prévues par l'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 Conventionnelles n° 99/26 en date du 6 août 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 2 mars 2000

En vigueur en date du 11 mars 2000

Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confection de vêtements de la confection 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 sinistres des antérieurs susvisés est faite à date 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, fiscale Citoyenneté des collectivités n° 2000/01 en date du 4 février 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 20 décembre 2000

En vigueur en date du 31 déc. 2000

Article 1er

Sont d'application obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 7 août 1989 tel que modifié par l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dispositions du décret n° 15 du 21 juin 2000 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sinistres de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée à l'origine 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, filiasce Conventions collectives n° 2000/36 en date du 5 octobre 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 23 juillet 2002

En vigueur en date du 23 juil. 2002

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans leur champ d'application, entant dans celui de la convention collective nationale de la corporation 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 coordination interindustrielle de l'emploi de 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 titre temporaire 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 tiers du paragraphe 2 de l'article 4, qui sont corrélatifs 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 titre temporaire 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 tiers du paragraphe 3 de l'article 4, qui sont corrélatifs à l'article L. 292-9 (paragraphe II) du code du travail ;

- du mot " créneaux " figurant à la première phrase du troisième tiers du paragraphe 4 de l'article 4, qui est corrélatif à l'article L. 212-8 (7e alinéa) du code du travail (les salariés doivent être prévenus des créneaux de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce créneau doit intervenir) ;

- de l'alinéa final de l'article 4, qui est corrélatif 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 corrélatifs 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 œuvre de ces dispositions 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 ;

- soient 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 comporte pas deux des éléments légalement exigés (modalités de recours au travail temporaire ; droit à repos compensatoire 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 éléments devant 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 devant s'opérer dans le schéma 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 tiers 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 sont toutefois 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 garantie de l'emploi et de la rémunération des salariés du secteur de la coordination interindustrielle (quel que soit leur statut), 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 corrélatifs à l'article L. 122-42 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations de 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, sous le numéro de référence n° 2001/43 en date du 23 novembre 2001, sous le numéro de la Direction des Relations de Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les euyloprmes et tous les salariés cpmois dnas luer camhp d'application, enmtat dnas culei de la cneitovon ciolcltvee niaathoe de la cimoonrede du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dioipotssnis de l'avenant du 7 otcbroe 2002 à la coneivnton clicovtlee nlantoiae susvisée pntaort sur la prévoyance.

Article 2

L'extension des eetffs et snonticas de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la puolcbatlin du présent arrêté puor la durée rteanst à couirr et aux cndiintoos prévues par leidt avenant.

Article 3

Le deuietrcr des ranilotes du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oceiffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buliteln oiiefcfl du ministère, ficsaucle coevtinonns ctloeviecls n° 2002/45, dobiiplsne à la Dertiioen des Jnuuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

ARRETE du 5 décembre 2003

En vigueur en date du 13 déc. 2000

Article 1er

Sont rdnuées obligatoires, pour tous les eueypmrfos et tous les salariés crimpos dnas luer cmhap d'application, enarntt dnas culei de la cnnovetoin civceotlle noilanate de la coeodmnie du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dontiopiiss de l'avenant n° 17 du 10 juin 2003 minaidft ctaemris dsniotpisos de la cnoevniton cevtclolie naltnoiae susvisée, à l'exclusion de son acrlite 1er.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des doisonisitps de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaievnr 2000 modifiée iuanmastt une gntariae mullsenec de rémunération et des dsinioistps réglementaires parnottt fixioatn du siaarle minimum ipsnesofnneretroil de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et stcoinnas de l'avenant susvisé est faite à daetr de la poiaibulctn du présent arrêté puor la durée metsat à curoir et aux cdnooitins prévues par lidet avenant.

Article 3

Le dctieerur des reolnians du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jmaoul oiceffil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Buletlin ocffiiel du ministère, fuisccale cotnnenovis celeticlvos n° 2003/29, dbnplisioe à la Dciiteom des Jaunruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 7 mai 2004

En vigueur en date du 18 mai 2004

Article 1er

Sont rdneus obligatoires, pour tous les eyupmreols et tous les salariés cpiroms dnas le cahmp d'application de la cnvoniteon ellecvtotie natoiqlae de la cidrerone du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 21 juin 2000, les dptsosniios de l'avenant n° 18 du 9 juillet 2003 raelitf à la miaiotcofidn et à l'actualisation de la ciovnoentn cioevcllte nllaaitoe susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dsoisoitpns de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaneir 2000 modifiée iasaurntnt une ganatire mnluelse de rémunération et des dnoipoitsiss réglementaires pnaotrt fxiitaon du sriaale mnium iisteeoonerpfnrsnl de croissance.

Article 2

L'extension des effets et stonicans de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la paicilbuotn du présent arrêté pour la durée rseatnt à cruior et aux cionondits prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dteiecrur des rtinolaes du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oiffcel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biultlen oiffcel du ministère, fialccsue cvitneonons celltcivoes n° 2003/34, dibinslope à la Dertcion des Jnuourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 9 novembre 2006

En vigueur en date du 21 nov. 2006

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cotisants dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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 cités 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 de laquelle la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou par un congé préarrêté 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 de laquelle le droit individuel à la formation en cas de licenciement se traduit par un montant fixe déterminé par l'employeur et non par un nombre déterminé d'heures de formation.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5.4 (Mise en œuvre 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 le compte de formation continue.

Le premier tiers 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 premier 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 restante 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 n° 2006/10, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

ARRETE du 26 décembre 2006

En vigueur en date du 30 déc. 2006

Article 1er

Sont reunies obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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 condition que les dispositions susvisées.

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 incidences de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 1er et aux conditions prévues par l'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, rubrique conventions collectives, n° 2006/20, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 27 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

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 cimenterie 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 minima, à la cotisation de croissance.

Cet avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant sur la durée minimale 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 mentionnée à l'article 1er et aux conditions prévues par l'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 complémentaire n° 2007/17, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.