

Ganterie de peau

BROCHURE JO 3139

Convention collective nationale du 27 novembre 1962

[Étendue par arrêté du 14 novembre 1969, JO 20 décembre 1969]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux de France, C.G.T. ;

Fédération nationale des cuirs et peaux et parties similaires, C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale des cuirs et peaux et parties similaires, C.F.T.C. ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres, C.F.T.C. ;

Fédération nationale des cuirs et peaux, C.G.C.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Champ d'application

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

Des annexes fixent les conditions particulières applicables aux ouvriers, aux apprentis, aux employés, aux agents de maîtrise et aux cadres (*voir Annexes*).

Un avenant règle les dispositions particulières aux travailleurs à domicile (*voir Annexe n° 4*).

Article 2

Personnel extérieur à la profession

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

Durée, révision, dénonciation

Article 3

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

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

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

Droit syndical

Article 6

Liberté syndicale

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

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

Article 7 **Autorisation d'absence**

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

Article 8 **Panneaux d'affichage**

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

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

Article 9 **Permanents syndicaux**

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

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

Article 10 **Commissions paritaires**

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

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

Article 11 **Délégués du personnel et comités d'entreprise**

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

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

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

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

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

Salaires et qualifications

Article 12 **Catégories professionnelles**

(Voir aussi *Annexes*)

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

Salaires minima

(Voir aussi Annexe 3 *Salaires*)

Article 13

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

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

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

Article 14

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

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

Article 15 **Mutations temporaires**

Lorsque, pour assurer la bonne exécution technique du travail (par exemple en cas d'absence ou de maladie du titulaire d'un emploi), la direction estimera nécessaire de confier momentanément à un travailleur une occupation appartenant à une catégorie inférieure à celle dans laquelle il est placé habituellement, le salaire horaire

afférent à sa catégorie précédente sera maintenu. La durée de ce remplacement ne pourra excéder huit jours, sauf accord particulier entre les parties.

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

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

Article 16 **Salaires des jeunes salariés**

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

- quatorze à quinze ans : 50 p. 100 ;
- quinze à seize ans : 40 p. 100 ;
- seize à dix-sept ans : 30 p. 100 ;
- dix-sept à dix-huit ans : 20 p. 100.

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

- 35 p. 100 entre quinze et seize ans ;
- 25 p. 100 entre seize et dix-sept ans ;
- 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

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

Embauchage - Licenciement - Rupture de contrat

Article 17 **Conditions d'embauchage**

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

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

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

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

Article 18 **Période d'essai**

(Voir aussi *Annexes*)

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de sa catégorie.

La durée de la période d'essai est fixée dans les annexes particulières à chaque catégorie de personnel.

Article 19 **Délai-congé**

(Voir aussi *Annexes*)

(Modifié par avenant n° 3 du 18 octobre 1968, étendu par arrêté du 14 novembre 1969, JO 20 décembre 1969)

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé est fixée comme suit :

1. Départ volontaire

En cas de départ volontaire (démission), et chaque fois que la rupture est imputable au salarié, la durée du préavis est fixée par les avenants de catégories.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à quarante heures.

2. Licenciement

En cas de licenciement, et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégories (*voir aussi Annexes*).

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée :

- à une semaine de quarante heures lorsque le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;

- à un mois lorsque le salarié a six mois et plus d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, conformément à l'article No. 23 du code du travail ;

- à deux mois après deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise ou, au choix de l'employeur, à un mois accompagné de l'indemnité spéciale de préavis, conformément à l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967.

En cas de chômage partiel par manque de travail, le préavis ne sera pas exigible du salarié.

En cas d'inobservation des délais de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'aura pas observé ce préavis devra, à l'autre, une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par pli recommandé avec accusé de réception.

Heures pour recherche d'emploi

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est ainsi fixé :

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de deux heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées.

Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder cinquante heures. En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

Indemnité de licenciement

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité de licenciement, dans les conditions et selon les modalités fixées par les textes légaux en vigueur, soit, pour les ouvriers, dix heures par année de présence calculées sur la moyenne des trois derniers mois. Pour les E.T.A.M. et les cadres, ces conditions sont fixées dans les annexes 6 et 7.

Article 19 bis Départ à la retraite

(Voir aussi *Annexes*)

(Ajouté par avenant n° 7 du 4 décembre 1979, étendu par arrêté du 7 août 1980, JO 10 octobre 1980)

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

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

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

À partir du 1^{er} janvier 1981, cette disposition sera étendue aux travailleurs à domicile justifiant de plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise mais le droit à cette indemnité de départ ne sera attribué qu'au travailleur qui aura perçu un salaire brut effectif (indemnités de maladie exclus) équivalant à 80 p. 100 du salaire de sa catégorie au cours de chacun des quatre derniers trimestres précédant son départ à la retraite.

Article 20 Signification du licenciement

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

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

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

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

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

Article 21 Suspension du contrat de travail

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

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

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

Article 22 Congés payés

(Voir aussi *Annexes*)

(Remplacé par avenant n° 5 du 6 juillet 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 3 novembre 1977)

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne les travailleurs à domicile et les ouvriers en atelier travaillant à temps partiel, l'indemnité correspondant à chaque journée supplémentaire de congé sera calculée sur les mêmes bases que le congé principal.

Article 23 **Jours fériés**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 4 décembre 1979, étendu par arrêté du 7 août 1980, JO 10 octobre 1980)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

À dater du 1^{er} janvier 1980, pour le personnel ouvrier rémunéré aux pièces et travaillant soit en atelier, soit à

domicile, l'indemnisation d'un jour férié sera calculée sur la base des 8/174 du mois précédent.

Article 24 **Congés exceptionnels pour événements de famille**

(Modifié par avenant n° 5 du 6 juillet 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 3 novembre 1977)

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf toutefois pour les cas du décès du conjoint ou d'un enfant pour lesquels l'ancienneté exigible est réduite à la période d'essai, le personnel ouvrier, E.T.A.M. et cadre aura droit sur justification aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-après :

- Mariage du salarié : trois jours ;
- Mariage d'un enfant : un jour ;
- Décès du conjoint : trois jours ;
- Décès d'un enfant : trois jours ;
- Décès du père, de la mère ou d'un beau parent : deux jours ;
- Décès d'un grand parent : un jour ;
- Période de sélection : trois jours.

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

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

Article 24 bis **Prime de fin d'année**

(Remplacé par avenant n° 9 du 18 avril 1985, étendu par arrêté du 6 août 1985, JO 15 août 1985)

À partir du 1^{er} janvier 1986, la prime de fin d'année sera portée à 4 p. 100 (quatre) du montant des salaires effectivement payés au cours de l'année civile à l'exclusion des indemnités de maladie et de toutes primes annuelles antérieures.

Le règlement de cette prime pourra être scindé en deux versements, le premier étant effectué avec la paye du mois de juillet et le solde avec la paye du mois de décembre.

Cette prime sera due à tous les salariés - atelier et domicile - ayant travaillé plus de six mois pour la même entreprise pendant l'année considérée.

Le salarié démissionnaire perd le bénéfice de sa prime de fin d'année.

Article 25

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

Les modalités d'application des clauses ci-dessus sont déterminées par annexe à la présente convention (*voir Annexe n° 5*).

Article 26 **Hygiène et sécurité**

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

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

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

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

Des effets de protection seront fournis par l'employeur.

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

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

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

Article 26 bis **Visite médicale des femmes enceintes**

(Ajouté par avenant n° 7 du 4 décembre 1979, étendu par arrêté du 7 août 1980, JO 10 octobre 1980)

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

Article 27 **Paye**

(Complété par avenant n° 5 du 6 juillet 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 3 novembre 1977)

Le paiement au mois a pour objet de normaliser sur l'année la répartition des jours de chaque mois.

Ce système pour le personnel en atelier n'exclut ni les salaires au rendement ou aux pièces ou toute autre

modalité de calcul de salaire, non plus que l'adaptation du salaire aux heures de travail effectuées.

L'horaire mensuel de base est fixé à 174 heures par mois (base de quarante heures hebdomadaire).

La rémunération brute mensuelle est égale au produit de cet horaire par le taux horaire de qualification, lequel ne devra en aucun cas être inférieur au S.M.I.C.

La rémunération réelle du mois variera en fonction de l'horaire effectif de travail, de la production individuelle réalisée et des primes de poste.

Elle sera majorée :

- des heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire de base des quarante heures, affectées des majorations légales ou particulières ;
- des majorations pouvant être accordées à certains travaux ou horaires exceptionnels ;
- des primes liées aux postes de travail.

Elle sera minorée des heures d'absence autres que celles pour lesquelles il est prévu une indemnité compensatrice, la déduction est effectuée sur la base de 1/174 par heure non effectuée.

À compter du jour de sa mensualisation, l'ouvrier mensualisé devra en cas de démission respecter un préavis d'un mois.

Article 28 **Arrêt de travail**

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

Article 29 **Interprétation de la convention**

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

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

Conciliation

Article 30

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture de l'établissement du côté patronal et toute

Article 31

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

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

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

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

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

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

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

Article 32 Retraite complémentaire

(Voir aussi Annexe n° 1)

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

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

Article 33 Règlement des questions non prévues par la convention collective

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

Article 34 Dépôt de la convention

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

Article 35 Date d'application

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

Article 36 Extension

Conformément à l'article No. 31 j du livre I^{er} du code du travail, modifié par la loi du 11 février 1950, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre du travail et de la sécurité sociale que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe n° 6 - E.T.A.M.

Article 1 Bénéficiaires

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

Article 2 Engagements

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant notamment :

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la position et le coefficient hiérarchique correspondant aux fonctions occupées ;
- les appointements, base quarante heures, et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- la référence à la convention collective nationale du 27 novembre 1962 et à la présente annexe.

Chaque agent de maîtrise, technicien ou employé en fonctions dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur de la présente annexe devra recevoir, dans un délai de trois mois, confirmation de sa situation dans les conditions prévues au paragraphe précédent.

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

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

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

Article 3 Période d'essai

La période d'essai des agents de maîtrise, techniciens ou employés est fixée à un mois pour les chefs d'équipe et employés et à deux mois pour les contremaîtres.

Article 4 Remplacements

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

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titu-

laire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

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

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

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

Article 5 Maladies et accidents

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

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

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

Le collaborateur ainsi licencié bénéficiera :

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

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

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

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

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

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

Article 6 **Paiement des appointements pendant la maladie ou l'accident**

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 **Maternité**

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

Article 8 **Congés payés**

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

Article 9 **Durée du travail**

Au cas où les fonctions d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un employé appelleraient couramment à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération

devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 10 **Préavis**

En cas de rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de deux mois pour les agents de maîtrise et d'un mois pour les employés.

Pour les employés, le préavis est donné conformément aux dispositions de l'ordonnance du 13 juillet 1967, parue au *Journal officiel* du 19 juillet 1967.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

En cas de licenciement, lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

En cas de chômage partiel, le préavis du collaborateur démissionnaire sera réduit au prorata de la diminution de la durée du travail.

Pour rechercher un emploi, les collaborateurs sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Article 11 **Indemnité de congédiement**

En cas de congédiement, sauf pour faute grave, il sera alloué aux collaborateurs une indemnité distincte du préavis tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et s'établissant ainsi :

À partir de deux ans, une indemnité est donnée en conformité des dispositions de l'ordonnance du 13 juillet 1967 ; elle est égale à un vingtième de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

À partir de cinq ans d'ancienneté, trois dixièmes de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

En aucun cas le montant de l'indemnité de congédiement ne pourra dépasser six mois.

L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, compte tenu des nécessités de reclassement de l'intéressé, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement.

**Article 12
Indemnité de départ en retraite**

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

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

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

**Article 13
Commissions paritaires**

En cas de litige entre employeur et agent de maîtrise ou employé pour l'application de la présente annexe, le dif-

I.

Employés

Employés

Emplois	Coefficients
Veilleurs de nuit (avec rondes) : travailleurs qui, tout en assurant la nuit la garde des locaux, doivent effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes, suivant un itinéraire prévu, et qui doivent faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.	120
Personnel de nettoyage exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frotage, cirage.	120
Garçons de courses, cyclistes : agents effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui sont susceptibles de porter des plis ou échantillons et, occasionnellement, de faire de petites livraisons (une indemnité sera attribuée au cycliste dans le cas où la bicyclette ne serait pas fournie par l'employeur).	120
Garçons de bureau, plantons, garçons de magasin : agents qui distribuent le courrier, font attendre les visiteurs, assurent la liaison entre les bureaux, effectuent les courses à l'intérieur des locaux et exceptionnellement à l'extérieur.	120
Surveillants aux portes : agents chargés de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement.	120
Téléphonistes, standardistes : employés occupés exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu.	138
Employés administratifs : chargés, dans une petite entreprise d'assurer, selon les directives de l'employeur, l'ensemble des travaux administratifs, avec l'aide éventuelle d'une dactylographe ou sténodactylographe.	170
Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation : employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, soit les opérations relatives aux approvisionnements, à la douane, aux expéditions, etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité	185

férend sera soumis à la procédure de l'article 31 de la convention collective.

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

**Article 14
Classifications et appointements**

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

Emplois	Coefficients
Employés qualifiés de service administratif ou contentieux : employés remplissant, exclusivement sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférent	185
Dactylographes débutantes : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée	123
Dactylographes premier degré : employées ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes deuxième degré.	128

Employés (suite)

Emplois	Coefficients
Dactylographes deuxième degré : employées sur machine à écrire capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant de façon satisfaisante leur travail	134
Dactylographes facturières premier degré : employées occupées à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Ne font elles-mêmes ni ne contrôlent les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, relevés ou avoirs	134
Dactylographes facturières deuxième degré : employées occupées à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Font ou contrôlent elles-mêmes les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes, etc.	147
Mécanographes simples. - Employés ou comptometers ou similaires : employés travaillant sur machines spéciales exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.	150
Mécanographes : employés travaillant sur les machines Elliot, Fischer, Burroughs ou similaires, pouvant être chargés de suivre les comptes clients, banques et fournisseurs ou tous comptes matières en quantité et en valeur.	160
Sténodactylographes débutantes : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues ci-après pour les sténodactylographes qualifiées, sont capables de travaux simples de sténodactylographie	128
Sténodactylographes premier degré : employées ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes deuxième degré	138
Sténodactylographes deuxième degré : employées capables de 100 mots/sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante	147
Sténodactylographes ou sténotypistes correspondancières : employées répondant à la définition de sténodactylographes ou sténotypistes et chargées couramment de répondre seules à des lettres simples	158
Secrétaires sténodactylographes répondant à la définition de la sténodactylographie et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire ; collaborant particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique, rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales ; prennent à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elles sont attachées ; peuvent être chargées du classement de certains dossiers	185

Employés (suite)

Emplois	Coefficients
Secrétaires de direction : collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparant et réunissant les éléments de leur travail	185
Employés de comptabilité : agents exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable	138
Aides-comptables teneurs de livres (1 ^{er} échelon) ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent ; tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables	150
Aides-comptables teneurs de livres (2 ^e échelon) ayant le brevet professionnel de comptable de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent ; ont des notions comptables élémentaires leur permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stock, etc.	170
Mécanographes comptables : employés travaillant sur machines mécanographiques ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres	170
Comptables industriels traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication	185
Comptables commerciaux traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les assemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie	185
Aides-caissiers : agents chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron	170
Caissiers-comptables ayant la responsabilité des espèces en caisse, encaissant et effectuant tous règlements sur présentation de documents reconnus bon à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes	200
Comptables (2 ^e échelon) : doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capables de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable	212

II. Agents de maîtrise et techniciens

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assu-

mée. Ne sont visés ni les voyageurs, représentants et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par la loi du 18 juillet 1937 ni le personnel spécialisé des services sociaux dont les appointements font l'objet de dispositions particulières.

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

Chef d'équipe

Emplois	Coefficients
Le chef d'équipe est un agent de maîtrise subalterne exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers. Il assure le rendement de son équipe sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.	
Chef d'équipe et metteur en passe assimilé (1 ^{er} échelon)	170

Emplois	Coefficients
Chef d'équipe et metteur en passe assimilé ayant un adjoint qualifié (2 ^e échelon)	200
Chef d'équipe et metteur en passe assimilé ayant plusieurs adjoints qualifiés (3 ^e échelon)	220
Distribution d'ouvrage (1 ^{er} échelon)	155
Distributrice d'ouvrage effectuant la vérification et faisant fonction de chef d'équipe (2 ^e échelon)	170

Contremaître

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

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

Échelon unique	Coefficient 245
----------------	--------------------

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

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;
- la position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ;
- la rémunération et ses modalités ;
- toutes autres clauses particulières.

Annexe n° 7 - Cadres

Article 1 Définition des cadres

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

Article 2 Avantages acquis

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

Article 3 Contrat de travail

Tout engagement d'un cadre lui sera confirmé par lettre stipulant notamment :

- la référence de la présente annexe ;

Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l'intéressé. Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l'intéressé entre en fonctions, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Chaque cadre en fonctions dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur de la présente annexe devra recevoir, dans un délai de trois mois, confirmation de sa situation dans les conditions prévues aux deux paragraphes précédents.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Si la modification n'est pas acceptée par l'intéressé et s'il préfère quitter son emploi, il bénéficiera des clauses de la présente annexe relatives au préavis, au congédiement, etc.

Le fait, pour un cadre, d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve de la stricte application des dispositions légales relatives à la répression de la concurrence déloyale.

Article 4 Période d'essai

L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale, qui aura lieu soit avant l'entrée en fonctions, soit dans les dix jours de l'entrée en fonctions.

La période d'essai sera de trois mois, mais, pour les postes des positions supérieures, cette durée pourra être fixée par accord particulier. Cette période d'essai pourra être interrompue sans préavis de part et d'autre. Toutefois, au cours du troisième mois, et avant l'expiration de la période d'essai, un préavis réciproque de huit jours devra être donné en cas de non-poursuite de l'essai. Pendant cette période de préavis, le cadre sera autorisé à s'absenter dans les conditions fixées à l'article 14.

Article 5

Remplacements - Mutations

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

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

Le remplacement temporaire est normalement limité à six mois.

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

Article 6

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

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

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

Article 7

Maladies - Accidents

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

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

a) Tout cadre bénéficiaire d'un régime complémentaire en sus des assurances sociales ne recevra plus ses appointements ;

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

Article 8

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

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

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

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;

b) Du montant de l'indemnité de préavis ;

c) D'une priorité de réengagement pendant une période de deux ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

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

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

Article 9

Congés payés

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

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

– quatre semaines après un an d'ancienneté ;

– trois jours ouvrables supplémentaires au-dessus du mois de date à date après cinq ans d'ancienneté ;

– cinq jours ouvrables supplémentaires au-dessus du mois de date à date après dix ans d'ancienneté.

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

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

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

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

Article 10 **Périodes militaires**

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

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

Article 11 **Durée du travail**

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

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

Article 12 **Secret professionnel**

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

Article 13 **Inventions**

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande du brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même un droit de copropriété. Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou cadre dont

le nom est mentionné sur le brevet a droit à une redevance, à fixer au moment de la prise du brevet, en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la fabrication à laquelle il s'applique.

Clause transitoire

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

Article 14 **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de trois mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

Article 15 **Indemnité de congédiement**

Il sera alloué aux cadres congédiés, sauf dans le cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte :

- 1^o De leur ancienneté dans l'entreprise ;
- 2^o De la part facultative que prend l'entreprise dans la cotisation de retraite du régime prévu par la convention nationale du 14 mars 1947.

Cette indemnité de congédiement, lorsque le montant dépassera trois mois d'appointements, pourra être payée un quart comptant et le solde par mensualités.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement du dernier mois, y compris, calculés sur la moyenne des douze derniers mois, primes, gratifications, intéressements, participations contractuelles et avantages en nature, et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

L'INDEMNITÉ de congédiement s'établit sur les bases minima suivantes	ENTREPRISES COTISANT POUR LA RETRAITE		
	Seulement au régime obligatoire (8 p. 100)	Au régime obligatoire et à un régime complémentaire de retraite inférieur au maximum (de 9 à 15 p. 100 inclus)	Au régime obligatoire et au régime complémentaire de retraite maximum (16 p. 100)
À partir de 2 ans par année de présence	2/10 mois	2/20 mois	2/20 mois
Par année de présence jusqu'à 5 ans à condition d'avoir 5 ans d'ancienneté.	6/20 mois	5/20 mois	4/20 mois
Par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté	8/20 mois	7/20 mois	6/20 mois
Par année de présence pour la tranche comprise entre 10 et 20 ans d'ancienneté	12/20 mois	10/20 mois	8/20 mois
Par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté	14/20 mois	12/20 mois	10/20 mois
L'indemnité de congédiement ne pourra toutefois dépasser	12 mois	12 mois	12 mois

**Article 16
Retraite**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 17
Commission paritaire**

En cas de litige sur application de la présente annexe : S'il s'agit d'un conflit à caractère individuel, les deux parties en saisiront le syndicat patronal de la région qui s'efforcera d'aboutir à une solution équitable.

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

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

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

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

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

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

Article 18 **Classifications**

Position I - Cadre unique

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

- jusqu'à vingt ouvriers : coefficient 290 ;
- au-delà de vingt ouvriers : coefficient 330.

Position II - Cadres et assimilés

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

sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes.

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

– coefficient unique : 400.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

Classifications

Annexe n° 2 - Classification **Accord du 4 novembre 2005**

[Étendu par arr. 26 oct. 2006, JO 7 nov.]

Il est proposé ce qui suit :

Une nouvelle définition des classifications de la ganterie et un regroupement des emplois par niveau et par échelon (critères de définition de chaque échelon).

Regroupement des emplois par niveau et échelon

Personnel concerné : Ouvriers

Classification Niveau/Echelon (définition)	Secteur d'activité	Nature de l'emploi ou du poste
1/1	Divers	Manceuvre Personnel de surface Nouveaux embauchées sans qualification
Manutention - Entretien - Petits travaux de préparation et de finition Emballage, etc ...	Préparation	Opérations suivantes : Baguettagé - Contrôle Brossage Lissage Marquage Noircissage Raffilage Rivetage Traçage
	Préparation	Boutonnage Presse Pose cœurs et plaques Frappe Préparation fantaisies + décoration Fente pouces et fourchettes Confection des fourchettes Coupe et fente doublures Rentrage des bouts
et Travaux simples à la main ou sur machine - Préparation des matières		
1/2 Travaux de préparation	Travaux de préparation	Recousage (réparations) Laçage Fourrage Rabattage mains - Assortiment Maquillage - Finissage - Collage des bords
2/1 Réglage machine, polyvalence entre 2 ou 3 postes d'un même secteur, travaux sur machine	Travaux fins de préparation à la main	Broderie main Hallebarde Bord main Boutonnière main
	Travaux de préparation sur machines coudre	Couture des fourchettes et doublure Broderie machine Ourlets Piqûre des bords Montage de bandelettes
	Fente des gants	Coupe et fente fourrure poil et animal Fente des gants

Classification Niveau/Echelon (définition)	Secteur d'activité	Nature de l'emploi ou du poste
Polyvalence dans un secteur complet, travaux sur machines, travaux délicats, réglages et maintenance des machines	Couture partielle des gants	Assemblage gants mi-peau/mi-crochet (PS + PB) Couture machine des soufflets (PA+PS) Ajoutage 1/2 gants (PS+PB) Couture partielle des gants (PS+PB)
	Couture partielle des gants avec polyvalence	Assemblage gants mi-peau/mi-crochet (Piqué anglais) Ajout des 1/2 gants (PA) Couture partielle des gants (PA) Couture partielle des gants (2 machines dont PA) Couture partielle des gants (3 machines) Coupe à la presse (Bovin sans préparation)
2/2 Assistance, Contrôle, Polyvalence	Travaux de coupe	Coupe à la presse (Bovin sans préparation)
3/1 Réalisation complexe (y compris prototype), Polyvalence	Couture complète des gants (une seule machine)	Couture complète des gants et dressage (1 machine PS ou PB)
3/2 Réalisation complexe (y compris prototype), Polyvalence	Couture complète des gants (2 machines)	Couture complète des gants 2 machines (PS + PB) ou 1 machine (PA)
3/3 Réalisation complexe (y compris prototype), Polyvalence Couture complète des gants 3 machines (et/ou Corneli inclus)	Couture complète des gants (3 machines)	Coupe à la presse (avec préparation)
3/4 Réalisation complexe	Travaux de coupe	Coupe à la main

NB : Toute classification «Couture» et «Coupe» implique un rendement identique aux temps convention-

nels (cf. Article 2 Annexe 2 Convention Collective de la Ganterie)

Personnel concerné : Employés - ETAM

Classification Niveau/Echelon (Définition)	Nature de l'emploi ou du poste
1/1	Manutention - Entretien
1/2	Hôtesse - Standardiste
2/1	Employé administratif
2/2	Secrétaire
2/3	Secrétaire administrative ou commerciale
3/1	Secrétaire bilingue, secrétaire comptable Chef d'équipe Comptable Assistante commerciale
3/2	Contremaître
3/3	Contremaître responsable plusieurs ateliers
3/4	Technicien informatique, commercial (base fixe)

Classification Niveau/Echelon (Définition)	Nature de l'emploi ou du poste
4/1	Technicien d'étude de production
4/2	Chef de fabrication

Personnel concerné : Cadres

Classification Niveau/Echelon (Définition)	Nature de l'emploi ou du poste
4/3	Ingénieur ou cadre débutant Styliste
5/1	Ingénieur de production Ingénieur méthodes et développement Responsable marketing
5/2	Chef du bureau d'études Chef du service organisation et informatique Chef comptable Contrôleur de gestion
6/1	Directeur de production Directeur d'usine Directeur financier Directeur commercial Directeur des ressources humaines
6/2	Directeur général

Salaires

**Annexe n° 3 - Salaires
Avenant n° 38 du 4 mars 1997**

[Étendu par arrêté du 10 juillet 1997, JO 22 juillet 1997]

Afin de maintenir en permanence un écart de salaire horaire entre la 4^e et la 5^e catégorie, il a été décidé que celui-ci ne pourrait être inférieur à 3,5 %.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 1997 le salaire horaire de la catégorie considérée s'établira ainsi :

– 5^e catégorie, coefficient 166, 40,61 F.

Pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie, sur les bases actuellement connues, la valeur du point horaire pour les ouvriers au coefficient 100 sera portée à 24,36 au 1^{er} juillet 1997 soit une augmentation de 2 %.

Le salaire horaire minimum du personnel atelier sera :

– 2^e catégorie, coefficient 120 : 38,85 F ;

- 3^e catégorie, coefficient 132 : 39,44 F ;
- 4^e catégorie, coefficient 145 : 40,02 F ;
- 5^e catégorie, coefficient 166 : 41,42 F.

Pour les ETAM et cadres, les organisations syndicales décident de porter la valeur du point mensuel à 41,76 au 1^{er} juillet 1997 soit une augmentation de 3,28 %.

La grille sera :

- coefficient 170, salaire mensuel minimum : 7 100 F ;
- coefficient 185, salaire mensuel minimum : 7 726 F ;
- coefficient 200, salaire mensuel minimum : 8 352 F ;
- coefficient 220, salaire mensuel minimum : 9 187 F ;
- coefficient 245, salaire mensuel minimum : 10 231 F.

Pour les ETAM dont le salaire réel est supérieur au minimum conventionnel, celui-ci sera augmenté :

- au minimum de 1 % au 1^{er} juillet 1997 ;
- et au minimum de 1 % au 1^{er} octobre 1997.

Avenant du 14 octobre 2005

[Étendu par arr. 9 mars 2006, JO 18 mars]

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

Personnel Ouvrier

- Niveau 1 : il est fixé à 8,03 €/h, soit 1217,91 € par mois
- Niveau 2 : il est fixé à 8,18 €/h, soit 1240/66 € par mois
- Niveau 3/Échelon 1 : il est fixé à 8,39 €/h, soit 1272,51 € par mois
- Niveau 3/Échelon 2 : il est fixé à 8,48 €/h, soit 1286,16 € par mois
- Niveau 3/Échelon 3 : il est fixé à 8,55 €/h, soit 1296,78 € par mois
- Niveau 3/Échelon 4 : il est fixé à 8,72 €/h, soit 1322,56 € par mois

Personnel Employé et ETAM

- Niveau 1 : il est fixé à 1217,91 € par mois
- Niveau 2/Échelon 1 : il est fixé à 1225 € par mois
- Niveau 2/Échelon 2 : il est fixé à 1250 € par mois
- Niveau 2/Échelon 3 : il est fixé à 1300 € par mois
- Niveau 3/Échelon 1 : il est fixé à 1400 € par mois
- Niveau 3/Échelon 2 : il est fixé à 1500 € par mois
- Niveau 3/Échelon 3 : il est fixé à 1600 € par mois
- Niveau 3/Échelon 4 : il est fixé à 1700 € par mois
- Niveau 4/Échelon 1 : il est fixé à 1850 € par mois
- Niveau 4/Échelon 2 : il est fixé à 2300 € par mois

Personnel Cadre

- Niveau 5/Échelon 1 : il est fixé à 2516 € par mois
- Le personnel à domicile subira, quant à lui, la hausse de 5,5 % sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Avenant du 27 février 2007

[Étendu par arr. 20 juin 2007, JO 3 juill.]

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

Personnel Ouvrier

- Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 8,27 €/h, soit 1254,28 € par mois
- Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 8,30 €/h, soit 1258,86 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 8,43 €/h, soit 1278,58 € par mois

- Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 8,45 €/h, soit 1281,61 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 8,65 €/h, soit 1311,95 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 8,74 €/h, soit 1325,60 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 8,81 €/h, soit 1336,21 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 9,00 €/h, soit 1365,03 € par mois

Personnel Employé et ETAM

- Niveau 1 : il est fixé à 1254,28 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 1263 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 1289 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 3 : il est fixé à 1340 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 1443 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 1546 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 1649 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 1752 € par mois
- Niveau 4 / Échelon 1 : il est fixé à 1907 € par mois
- Niveau 4 / Échelon 2 : il est fixé à 2371 € par mois

Personnel Cadre

- Niveau 5 / Échelon 1 : il est fixé à 2682 € par mois

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

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

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

Avenant du 5 juillet 2007

[Étendu par arr. 27 nov. 2007, JO 4 déc.]

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

Personnel Ouvrier

- Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 8,44 €/h, soit 1280,09 € par mois
- Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 8,48 €/h, soit 1286,16 € par mois
- Niveau 2/ Échelon 1 : il est fixé à 8,61 €/h, soit 1305,88 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 8,63 €/h, soit 1308,91 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 8,84 €/h, soit 1340,76 € par mois

- Niveau 3/ Échelon 2 : il est fixé à 8,93 €/h, soit 1354,41 € par mois
- Niveau 3/ Échelon 3 : il est fixé à 9,04 €/h, soit 1371,09 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 9,24 €/h, soit 1401,43 € par mois

Personnel Employé et ETAM

- Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 1280,09 € par mois
- Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 1286,16 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 1305,88 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 1316,07 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 3 : il est fixé à 1368,14 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 1473,30 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 1578,47 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 1683,63 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 1788,79 € par mois
- Niveau 4 / Échelon 1 : il est fixé à 1947,05 € par mois
- Niveau 4 / Échelon 2 : il est fixé à 2420,79 € par mois

Personnel Cadre

- Niveau 5 / Échelon 1 : il est fixé à 2682 € par mois

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

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

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

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Ganterie (CCN 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} Juillet 2007.

Avenant du 9 juillet 2008

[Étendu par arr. 3 févr. 2009, JO 12 févr.]

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

Personnel ouvrier

- Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 8,71 €/h, soit 1321,03 € par mois
- Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 8,75 €/h, soit 1327,32 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 8,89 €/h, soit 1347,67 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 8,91 €/h, soit 1350,80 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 9,12 €/h, soit 1383,67 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 9,19 €/h, soit 1397,75 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 9,26 €/h, soit 1408,71 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 9,47 €/h, soit 1440,02 € par mois

Personnel employé et ETAM

- Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 1321,03 € par mois
- Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 1327,32 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 1347,67 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 1358,18 € par mois
- Niveau 2 / Échelon 3 : il est fixé à 1411,92 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 1516,03 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 1624,25 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 1732,46 € par mois
- Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 1840,66 € par mois
- Niveau 4 / Échelon 1 : il est fixé à 2003,51 € par mois
- Niveau 4 / Échelon 2 : il est fixé à 2490,99 € par mois

Personnel cadre

- Niveau 5 / Échelon 1 : il est fixé à 2773 € par mois

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

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

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

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Ganterie (CCN 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} Juillet 2008.

Avenant du 22 février 2011

[Étendu par arr. 5 juill. 2011, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

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

Personnel Ouvrier

Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 9,03 €/h, soit 1369,96 € par mois

Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 9,07 €/h, soit 1376,17 € par mois

Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 9,23 €/h, soit 1399,47 € par mois

Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 9,25 €/h, soit 1402,58 € par mois

Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 9,47 €/h, soit 1435,79 € par mois

Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 9,57 €/h, soit 1451,24 € par mois

Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 9,64 €/h, soit 1462,06 € par mois

Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 9,85 €/h, soit 1494,52 € par mois

Personnel Employé et ETAM

Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 1369,96 € par mois

Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 1376,97 € par mois

Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 1398,09 € par mois

Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 1408,99 € par mois

Niveau 2 / Échelon 3 : il est fixé à 1464,73 € par mois

Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 1568,11 € par mois

Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 1680,05 € par mois

Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 1791,98 € par mois

Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 1903,89 € par mois

Niveau 4 / Échelon 1 : il est fixé à 2072,34 € par mois

Niveau 4 / Échelon 2 : il est fixé à 2576,57 € par mois

Personnel Cadre

Niveau 5 / Échelon 1 : il est fixé à 2946 € par mois

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

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

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

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Ganterie (CCN 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2011.

Avenant du 29 novembre 2012

[Étendu par arr. 9 juill. 2013, JO 20 juill., applicable au 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSGPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CTH FO ;

THC CGT ;

FTH CFE CGC ;

CMTE CUIR CFTC.

Il est proposé ce qui suit :

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

Personnel Ouvrier :

Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 9,43 €/h, soit 1430,25 € par mois

Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 9,48 €/h, soit 1437,83 € par mois

Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 9,67 €/h, soit 1466,65 € par mois

Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 9,89 €/h, soit 1500,02 € par mois

Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 10,08 €/h, soit 1528,83 € par mois

Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 10,29 €/h, soit 1560,68 € par mois

Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 10,29 €/h, soit 1560,68 € par mois

Personnel Employé et Etam :

Niveau 1 / Échelon 1 : il est fixé à 1430,25 € par mois
Niveau 1 / Échelon 2 : il est fixé à 1438,39 € par mois
Niveau 2 / Échelon 1 : il est fixé à 1460,45 € par mois
Niveau 2 / Échelon 2 : il est fixé à 1471,83 € par mois
Niveau 2 / Échelon 3 : il est fixé à 1530,06 € par mois
Niveau 3 / Échelon 1 : il est fixé à 1642,87 € par mois
Niveau 3 / Échelon 2 : il est fixé à 1760,16 € par mois
Niveau 3 / Échelon 3 : il est fixé à 1877,42 € par mois
Niveau 3 / Échelon 4 : il est fixé à 1994,66 € par mois
Niveau 4 / Échelon 1 : il est fixé à 2171,16 € par mois
Niveau 4 / Échelon 2 : il est fixé à 2699,42 € par mois

Personnel Cadre :

Niveau 5 / Échelon 1 : il est fixé à 3086 € par mois
Les salaires mensuels ont été calculés sur une base de 151,67 h pour 35 h hebdomadaires effectivement travaillées.

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

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

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Ganterie (CCN 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2013.

Retraite

Annexe n° 1

Retraite complémentaire

[Modifiée en dernier lieu par avenant n° 2 du 21 mars 1991, étendu par arrêté du 23 juillet 1991, JO 31 juillet 1991]

Les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale de travail du 27 novembre 1962 conviennent :

Article 1

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

Article 2

Sont concernés par le présent accord :
– les personnels répondant à la définition donnée à l'article 4, premier alinéa, de l'annexe I de l'accord du 8 décembre 1961 ;
– les travailleurs à domicile.

Article 3

Les cotisations affectées à la retraite sont réparties à raison de :
– 60 p. 100 à la charge de l'entreprise adhérente ;
– 40 p. 100 à la charge du participant.
Il est rappelé que le taux d'appel ne peut être inférieur à 5 p. 100.

Article 4

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

Article 5

Pour l'application de ce texte, les entreprises devront s'inscrire à une caisse affiliée à l'A.R.R.C.O.

Article 6

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

Travailleurs à domicile

Annexe n° 4 - Temps d'exécution des travaux aux pièces à domicile

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

	Minutes
Nervure machine	18
Bouts sortis et noués	22
Soit	40
Bord rabattu main :	
Travail courant	105
Travail fin	120

Ourlet de fente surjet 1 p 6 avec retournage (ouverture de la couture) :	
Roue 80 :	
Couleur	14
Noir et blanc	12
Roue 120 :	
Couleur	16
Noir et blanc	14
Piqûre de fente :	
Avec bandelettes repliées (avec capous)	14
Sans bandelettes repliées (sans capous)	9
Raffinage de la bandelette	7
Noircissage glacé envers blanc	45
Dresse main chaude avec rouleautage :	
Homme et femme P.A. doublé	20
Homme et femme P.A. non doublé	24
Homme et femme C.M. Sel. Bros. doublé	24
Homme et femme C.M. Sel. Bros. non doublé	26

Fixage à la main des doublures tricot avec raffilage intérieur et rabattage du bord	156
---	-----

NOTA I. - Les rendements ci avant pour un gant type sont gradués en fonction de cette base, pour les différentes longueurs, selon les barèmes en usage dans chaque centre⁽³⁾.

(3)

AVENANT N° 1 DU 30 JANVIER 1979

(Étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 30 août 1979) :

Compte tenu de l'évolution des techniques de coupe, telles qu'elles sont définies aux nota I à V de l'annexe n° 4, le rendement pour la coupe agneau homme droit deux pouces inclus ou femmes Saxe deux pouces, avec fourchettes, est porté de vingt-deux à vingt-quatre paires et demie par journée de huit heures de travail. Les autres rendements de coupe évoluent dans le même pourcentage.

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

(3)

AVENANT N° 1 DU 30 JANVIER 1979

(Étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 30 août 1979) :

Compte tenu de l'évolution des techniques de coupe, telles qu'elles sont définies aux nota I à V de l'annexe n° 4, le rendement pour la coupe agneau homme droit deux pouces inclus ou femmes Saxe deux pouces, avec fourchettes, est porté de vingt-deux à vingt-quatre paires et demie par journée de huit heures de travail. Les autres rendements de coupe évoluent dans le même pourcentage.

NOTA III. - Le rendement de vingt-deux paires en huit heures, pour la coupe de gants pour homme droit 2 pouces inclus ou femme Saxe 2 pouces, en agneau, s'entend avec les fourchettes, les conditions d'exécution étant les suivantes⁽³⁾.

(3)

AVENANT N° 1 DU 30 JANVIER 1979

(Étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 30 août 1979) :

Compte tenu de l'évolution des techniques de coupe, telles qu'elles sont définies aux nota I à V de l'annexe n° 4, le rendement pour la coupe agneau homme droit deux pouces inclus ou femmes Saxe deux pouces, avec fourchettes, est porté de vingt-deux à vingt-quatre paires et demie par journée de huit heures de travail. Les autres rendements de coupe évoluent dans le même pourcentage.

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

aux gants ayant été effectué préalablement par l'ouvrier. Il remet les fourchettes collées par deux rangées en piles et emballées.

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

Avant toute modification dans les modes de travail actuellement en vigueur, les deux parties se rencontreront en vue d'un nouvel accord⁽³⁾.

(3)

AVENANT N° 1 DU 30 JANVIER 1979

(Étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 30 août 1979) :

Compte tenu de l'évolution des techniques de coupe, telles qu'elles sont définies aux nota I à V de l'annexe n° 4, le rendement pour la coupe agneau homme droit deux pouces inclus ou femmes Saxe deux pouces, avec fourchettes, est porté de vingt-deux à vingt-quatre paires et demie par journée de huit heures de travail. Les autres rendements de coupe évoluent dans le même pourcentage.

NOTA V. - La coupe des gants en gros cuirs ou dans des cuirs de tannage spécial fera l'objet de tarifs particuliers à établir en accord avec les délégués ouvriers de l'entreprise concernés⁽³⁾.

(3)

AVENANT N° 1 DU 30 JANVIER 1979

(Étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 30 août 1979)

Compte tenu de l'évolution des techniques de coupe, telles qu'elles sont définies aux nota I à V de l'annexe n° 4, le rendement pour la coupe agneau homme droit deux pouces inclus ou femmes Saxe deux pouces, avec fourchettes, est porté de vingt-deux à vingt-quatre paires et demie par journée de huit heures de travail. Les autres rendements de coupe évoluent dans le même pourcentage.

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

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

NOTA VII. - Dans tous les cas où les gants à coudre ne sont pas pris et rendus cousus au guichet de l'usine ni baguettés par l'ouvrière, ce dernier travail étant fait par d'autres personnes dans l'usine, les rendements spécifiés ci avant sont augmentés de 10 p. 100 pour tenir compte de l'ensemble des frais représentés par la distribution du travail, la collecte des gants après couture et leur baguettage en usine.

Article 6 **Frais professionnels**

Pour tous les travaux à domicile, coupe comprise, il sera alloué, sur le montant brut du salaire, 5 p. 100 pour frais professionnels.

Pour les couturières machine, lorsqu'elles sont propriétaires de leur machine, le 5 p. 100 pour frais professionnels est remplacé par un 10 p. 100.

Apprentissage

Annexe n° 5 - Apprentissage

Article unique

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

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

Cette organisation devra répondre aux prescriptions du livre I^{er}, titre I^{er}, du code du travail.

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

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

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

Commission locale

Annexe n° 8 - Création d'une commission paritaire locale

Entre les organisations syndicales signataires de la convention collective, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Indemnisation maladie

Annexe n° 9 du 6 juillet 1977

Indemnisation de la maladie

[Étendue par arrêté du 21 octobre 1980, JO 30 novembre 1980, modifiée en dernier lieu par avenant n° 2 du 31 décembre 1979, étendu par arrêté du 21 octobre 1980, JO 30 novembre 1980]

Entre les organisations signataires, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 1980, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, les ouvriers de moins de soixante-cinq ans et ayant une ancienneté continue d'un an dans l'entreprise percevront de l'employeur pour chaque jour indemnisé, mais après un délai de carence de trois jours calendaires suivant l'arrêt de travail, une indemnité complémentaire.

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

2° Pour les ouvriers travaillant à temps partiel en atelier et pour tous les ouvriers à domicile ayant un ou plusieurs employeurs, le droit à l'ouverture de l'indemnité de maladie sera attribué à tout salarié qui aura perçu un salaire brut équivalent à 80 p. 100 du S.M.I.C. au cours des quatre trimestres précédant la maladie.

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

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

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

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

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

Ganterie de peau

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

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

SALAIRES

(Voir annexe 3 de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Cessation anticipée d'activité

Accord du 25 juin 1996

[Étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 31 octobre 1996]

Préambule

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

Article 1

Information aux bénéficiaires potentiels

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

Article 2

Délais de présentation et conditions d'acceptation des demandes

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

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

Dans les entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, lorsqu'un salarié des catégories "Techniciens, agents de maîtrise" ou "Ingénieurs et cadres", demande à bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, et remplit les conditions précisées par l'article II dudit accord, le chef d'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son rejet de la

demande. Il doit, s'il rejette la demande du salarié, préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié pourra renouveler sa demande. Ce délai ne peut excéder cinq mois.

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

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

Article 3

Maintien d'avantages de retraite et de prévoyance

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

Article 4

Conditions particulières

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

Pour les entreprises de 20 salariés et moins, les clauses et conditions du présent accord s'appliquent ainsi : concernant les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres, si plusieurs demandes naissent simultanément, seul le salarié le plus âgé pourra bénéficier de cet accord dans les délais précités ; le second pourra alors obtenir l'application du présent accord au bout d'une année courante à partir de la date de sa demande.

Article 5

Conditions de révision de l'accord

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

Article 6 Application

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

Durée et aménagement du temps de travail

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 18 décembre 1998

[Étendu par arrêté du 18 février 1999, JO 23 février 1999]

Mod. par Avenant n° 1, 14 oct. 2005, étendu par arr. 26 oct. 2006, JO 7 nov.

1. Préambule

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

Il a donc été convenu ce qui suit :

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

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

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

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

4. Modalités de la réduction du temps de travail

Mod. par Avenant n° 1, 14 oct. 2005, étendu par arr. 26 oct. 2006, JO 7 nov.

(Avenant 14 oct. 2005, étendu par arr. 26 oct. 2006, JO 7 nov.) La réduction du temps de travail prévue au présent accord s'accompagne d'une modulation du temps de travail qui s'organise de la façon suivante : la moyenne annuelle reste de 35 heures par semaine, le nombre maximal d'heures de travail par semaine reste également fixé à 42 heures. Par contre, le nombre de semaines de « haute activité » est désormais fixé à 12 semaines par an, consécutives ou non (au lieu des 6 semaines consécutives initialement prévues dans l'accord du 18 décembre 1998)

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

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

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

La durée journalière ne pourra dépasser 9 heures 30 minutes.

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

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

Les trois quadrimestres seront les suivants :

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

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

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

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

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

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

5. Personnel d'encadrement

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

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

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

Ainsi, pour un cadre qui conservera un horaire de 39 heures par semaine, le texte prévoit d'attribuer quinze

jours de repos complémentaires par an et ce, quelque soit les modalités particulières de durée et de répartition du temps de travail ou des types de forfait mis en place.

6. Le cas des salariés à temps partiel

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

Les parties signataires ont décidé :

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

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

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

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

8. Heures supplémentaires

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

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

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

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

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

10. Incidence sur les salaires

L'impact de la réduction du temps de travail sur les rémunérations de base est totalement compensé. La prime annuelle est fixée à 2300 F par salarié, dans les mêmes conditions d'octroi qu'antérieurement, et ce à

compter de la signature de l'accord. Ce montant est un montant minimum, ce qui n'empêchent pas les entreprises qui le pourront, de verser un montant supérieur. Les hausses salariales des trois prochaines années seront limitées à 1,8 % par an. Ces hausses salariales s'appliqueront au salaire brut.

11. Suivi de l'accord

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

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

12. Durée d'application de la convention

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

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

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

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

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

Annexe 1

Rémunération mensuelle

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

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

- Il est tenu un compte individuel des heures modulées au delà de 35 heures. Ce compte individuel est mis à jour chaque mois et annexé au bulletin de paye.
- En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

– Lorsque le salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif au cours de la période.

– Toutefois, si le salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période, il conservera, si tel est le cas, le supplément de rémunération qu'il aura perçu par rapport à son temps de travail.

– Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

– L'horaire de l'entreprise, tel que programmé dans le cadre de cette modulation annuelle, sera applicable aux contrats à durée déterminée. La rémunération de ces salariés sera établie sur la base de l'horaire moyen de référence. Elle sera régularisée, au terme du contrat, en fonction de l'horaire effectivement réalisé.

Modulation des horaires

Accord du 25 juin 1996

[Étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 31 octobre 1996]

Préambule

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

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

– et soucieuses que cette formule d'organisation du travail favorise l'embauche des jeunes ;

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

Article 1

Objet

L'horaire de travail des salariés peut faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, la durée moyenne corresponde à la durée légale de 39 heures ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à 39 heures.

Article 2

Mise en oeuvre de la modulation

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

Cette consultation et cette information doivent être réalisées 3 semaines avant l'application effective de la modulation.

Article 3

Période de décompte de l'horaire

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

– La durée de la modulation programmée ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à 6 mois.

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

Article 4

Programmation des horaires

– La modulation sera établie, selon une programmation indicative, pour une période minimale de 4 semaines consécutives qui doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

– elle peut être individualisée pour chaque unité de production ou pour chaque service d'une même unité ;

– ces programmations indicatives sont portées à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, au moins 15 jours avant le début de la période pour laquelle elles sont arrêtées.

Article 5

Les changements d'horaires

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

Article 6

Amplitude de l'horaire hebdomadaire

– La limite supérieure de l'amplitude de l'horaire hebdomadaire est fixée à 44 heures par semaine ; un horaire de 44 heures ne pourra être maintenu pendant plus de 4 semaines consécutives.

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

– Dans les entreprises dépourvues de section syndicale, le dépassement des amplitudes fixées ci-dessus sera pos-

sible par recours au contingent des heures supplémentaires fixé au paragraphe c) de l'article 8 ci-dessous. Elles ouvriront obligatoirement droit à l'octroi d'un repos supplémentaire égal à celui prévu au paragraphe b) de l'article 8 ci-dessous.

Article 7

Statut des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 39 heures

Dans la mesure où elles sont effectuées dans les limites de la modulation adoptée, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 39 heures :

- n'ouvrent pas droit au repos compensateur de l'art. L. 212-5-1 du code du travail ;
- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires libres.

Article 8 **Contreparties**

a. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 39 heures, et dans la limite de l'amplitude normale de 44 heures, ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration peut être payée ou compensée par un temps de repos équivalent.

b. Les heures éventuellement effectuées au-delà de 44 heures ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % (et le cas échéant 50 % pour la 48^{ème} heure), soit à des repos compensateurs équivalents aux dites majorations, cette dernière forme étant à privilégier.

À ces majorations ou repos compensateurs s'ajoute, pour chaque heure effectuée au-delà de cette limite de 44 heures, une majoration spécifique déterminée, au niveau de chaque entreprise, qui doit obligatoirement être donnée sous forme de repos.

Cette majoration est au minimum fixée à 10 % de l'heure normale pour chaque heure effectuée au-delà de la limite précitée, sauf pour la 48^{ème} heure qui bénéficie d'une majoration spécifique portée au minimum à 20 % de l'heure normale.

c. Le contingent d'heures supplémentaires libres est réduit à 60 heures pour les salariés concernés par la modulation pour 12 mois consécutifs.

Article 9

Régularisation de la rémunération mensuelle

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

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

- a)** les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de 39 heures seront calculées dans le cadre de chaque semaine et seront payées à

l'échéance normale de la paye si l'entreprise n'a pas choisi de les compenser par un repos. Dans ce cas, elles feront l'objet d'une comptabilisation en temps et seront ajoutées au compte des heures devant être compensées ;

b) les absences indemnisées sont réglées sur la base de la rémunération régulée ;

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

- la rémunération est régularisée sur la base du temps réel de travail ;
- le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé ;

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

Article 10

Régularisation en fin de période de modulation

a. Régularisation des comptes de compensation individuels

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

b. Vérification de l'horaire moyen collectif effectué

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

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

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

Article 11

Chômage partiel

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

Article 12

Encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord. Les modalités pratiques de la mise en

oeuvre de celles-ci sont déterminées, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec les représentants du personnel concerné.

Article 13 **Accords d'entreprise**

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

Article 14

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

Heures supplémentaires hors aménagement ou modulation du temps de travail

Accord du 25 juin 1996

[Étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 31
octobre 1996]

Préambule

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

Article 1

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

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

Article 2

Le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 est fixé conventionnellement à 90 heures.

Article 3

Dans le respect d'une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives, les entreprises ne pourront qu'à titre exceptionnel, avec avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, recourir, à titre exceptionnel et dans la limite d'une fois par trimestre, à des horaires supérieurs à 46 heures.

Article 4

a. Pour toute heure accomplie au cours d'une semaine déterminée de la 40^{ème} heure à la 44^{ème} heure, les heures supplémentaires accomplies donneront lieu, pour tout ou partie, à l'octroi soit d'un repos compensateur de remplacement de 125 %, soit d'une compensation en rémunération correspondante.

En conformité avec l'article L. 212-5 du code du travail, les heures accomplies au-delà de la 44^{ème} heure seront obligatoirement compensées par un repos équivalent à :

- 130 % pour la 45^{ème} et la 46^{ème} heure ;
- 150 % pour la 47^{ème} et la 48^{ème} heure.

b. En outre, les heures accomplies au-delà de la 42^{ème} heure ouvrent droit au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 5

Les repos compensateurs de remplacement fixés ci-dessus sont pris dans les conditions prévues par les articles L. 212-5-1, D. 212-6 à 11 du code du travail. Il est rappelé, en particulier, que le repos compensateur est pris par journée entière réputée de 8 heures. Il est rappelé également que les droits cumulés à repos compensateur doivent figurer chaque mois sur le bulletin de paye.

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

Article 6

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

Forfait en jours

Accord du 29 novembre 2012

[Étendu par arr. 20 déc. 2013, JO 4 janv. 2014,
applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFGP.

Il a été convenu ce qui suit :

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

La branche de la ganterie, à travers cet accord, souhaite encadrer et rappeler les obligations qui pèsent sur le

chef d'entreprise qui propose des forfaits en jours à ses salariés.

A. Champ d'application

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

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les industries de la ganterie relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Ganterie (n° 3139).

B. Forfait en jours

Principe

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

L'organisation du temps de travail est laissée à l'appréciation du salarié, qui assume la responsabilité du temps consacré à l'accomplissement de sa fonction et s'engage expressément à respecter les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

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

Bénéficiaires du forfait en jours

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

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

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

Modalités

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

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

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

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

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

Prise des jours de repos

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

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

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

C. Suivi

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

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

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

D. Validité

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

E. Révision

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

légal ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

F. Dénonciation

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

G. Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Formation professionnelle

Adhésion de l'industrie de la ganterie à l'accord du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC Accord du 4 mars 1997

[Étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997]

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

Article 1 Champ d'application

Le présent article vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention "Ganterie..." tel que défini à l'article n° 1 de ladite convention.

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

Article 2 Adhésion à l'accord portant création du FORTHAC

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

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

- l'intégralité de la contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :
 - 0,4% du montant des salaires de l'année de référence, pour les entreprises employant au minimum 10 salariés,
 - 0,1% du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- une contribution égale à 0,1% du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant

au minimum 10 salariés, affectée au financement du capital temps de formation, s'imputant en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation ;

- au titre du plan de formation, pour les entreprises employant :
 - plus de 10 salariés, les sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de financement annuel du plan de formation et les dépenses réalisées avant le 31 décembre de chaque année en exécution dudit plan ;
 - moins de 10 salariés, l'intégralité de leur contribution légale, mutualisée dès réception, au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation.

Les entreprises visées par le présent accord et employant plus de 10 salariés peuvent également verser au FORTHAC le montant intégral ou partiel de leur participation légale à la formation professionnelle continue qui assurera le paiement de leurs dépenses légalement imputables sur justificatifs.

Article 3 Affectation

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

Article 4 Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

Objectifs et priorités de la formation professionnelle Accord du 6 mai 2008

[Étendu par arr. 27 avr. 2009, JO 6 mai]

Préambule

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les industries de main-d'œuvre, plus que toutes autres, doivent rechercher toutes les solutions pour maintenir l'emploi et le savoir-faire tant sur le plan de la créativité, de l'innovation que sur le plan de la qualité. Ces critères sont des gages de performance face à une concurrence dont le principal argument réside dans l'inégalité des coûts et du traitement social.

Face à ces enjeux, la formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés qui permet aux salariés d'accroître leur niveau de compétence et de qualification tout au long de leur vie professionnelle. Tout cela dans le but d'améliorer la compétitivité des entreprises pour préserver la vitalité économique de nos territoires et contribuer ainsi à la défense de l'emploi. C'est pourquoi les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé,

souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre à ces différents défis.

Les signataires du présent accord, dans l'esprit des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003, ainsi que dans la lignée de l'accord du 20 décembre 1994, validant la création du FORTHAC, souhaitent construire un dispositif propre à la branche ganterie déclinant les objectifs de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

À cette fin, ils conviennent de :

– mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques du FORTHAC, OPCA de la branche ganterie ;

– donner aux instances représentatives du personnel et aux personnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

– de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

En tout état de cause, ils entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (CCN 3139). Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z. Le présent accord précise les modalités de mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 2 Objectifs et priorités

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche ganterie, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles visent, en particulier, les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

1. Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification profes-

sionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la ganterie.

2. Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié.

3. Les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini et validé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

4. Les actions au profit des salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, ceux ayant 45 ans et plus.

5. Toutes les actions qui contribuent au maintien ou au développement des savoir-faire de notre profession (développement des savoir-faire pointus permettant de réaliser des opérations à forte valeur ajoutée).

6. Les parcours de formation individualisés.

7. Toutes les actions qui visent à favoriser le reprise ou la création d'entreprise.

Article 3 Plan de formation

Chaque année, la consultation des représentants du personnel, en matière de formation, doit distinguer :

– les actions d'adaptation au poste de travail définies à l'article 4 du présent accord ;

– les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, définies à l'article 5 du présent accord ;

– les actions de développement des compétences, définies à l'article 6 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à établir un programme pluriannuel de formation, en fonction de leurs spécificités, et à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté, pour avis, aux instances représentatives du personnel, avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Les parties signataires incitent également les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise lorsqu'il y en a un, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un

développement d'une politique de formation active et efficace.

À cet effet, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage et les DIF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Article 4 Adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise et du coût des mesures de formation nécessaires.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal. L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 5 Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Par accord préalable et écrit du salarié, ces formations peuvent, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder la limite de 50 heures par salarié, conduire à un dépassement de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation effectuées, pendant des jours ouvrables, au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise sont rémunérées au taux normal. Elles ne subissent pas les majorations

pour heures supplémentaires ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, les heures effectuelles au-delà du forfait sont limitées à 4 % de la durée annuelle du forfait en heures ou en jours.

Article 6 Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée sans que cette durée puisse excéder 80 heures par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les engagements pris par l'entreprise, si la formation est validée. Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle. Ces engagements devront être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

Article 7 Le droit individuel de formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an. Cette durée est proratisée selon la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Le droit est acquis, chaque année, à la date anniversaire d'ouverture du droit.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans, dans la limite de 120 heures. Au terme des 6 ans et à défaut de son utilisation par le salarié, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel le nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation est proratisé selon la durée du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient, pro rata temporis, du droit individuel à la formation après 4 mois de présence, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé, annuellement par écrit selon les formes prévues par la réglementation en vigueur, du nombre d'heures acquises dans le cadre du DIF.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, selon les durées maximales propres à chaque catégorie de formation, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail sont rémunérées par l'employeur, sous la forme d'une allocation exonérée de cotisations. Cette allocation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation qui correspondent aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Sont éligibles au titre du droit individuel à la formation les priorités fixées à l'article 2 du présent accord ainsi que les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, après accord de son employeur. La demande doit être formulée, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre, 2 mois avant le départ en formation envisagé. La demande peut porter sur tout ou partie des droits ouverts au titre des années complètes échues.

L'employeur dispose de 1 mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse, par l'employeur, dans le délai imparti, vaut acceptation de la formation. En cas de réponse négative de l'employeur, le salarié peut, dans l'année civile suivante, présenter une nouvelle demande pour la même formation ou une autre formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices civils consécutifs, l'employeur doit verser, *au salarié (Termes exclus de l'extension par arr. 27 avr. 2009, JO 6 mai)*, via le FORTHAC, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation sur la base du montant horaire en vigueur au sein de l'OPCA de branche. Le FONGECIF assure alors, par priorité, la prise en charge financière de la formation dans le cadre du congé individuel de formation.

En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié doit présenter sa demande *dans les 8 jours suivant la réception de la lettre de licenciement (Termes exclus de l'extension par arr. 27 avr. 2009, JO 6 mai)*.

La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou toutes autres actions de formation. La demande doit être effectuée avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. À défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au droit individuel à la formation non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, par lettre recommandée avec avis de réception *envoyée, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur (Termes exclus de l'extension par arr. 27 avr. 2009, JO 6 mai)*, sous réserve que le montant non utilisé serve exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ ou de mise à la retraite les heures restant acquises au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Article 8

Le congé individuel de formation

Les entreprises sont tenues de verser à un organisme paritaire, agréé par l'Etat, une partie de leur obligation formation (0,2 % de la masse salariale au 1^{er} janvier 2008 pour les entreprises de plus de 20 salariés) pour le financement du congé individuel de formation.

L'accès au congé individuel de formation se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 9

Le contrat de professionnalisation

Le contrat a pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse, d'une part, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, en vue de compléter leur formation initiale, et, d'autre part, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Conformément aux dispositions légales, le contrat de professionnalisation, obligatoirement conclu par écrit, doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

1. Il est conclu sous la forme d'un CDD d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un CDI, avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois placée, obligatoirement, en début de contrat. Les actions d'évaluation, de formation ou d'accompagnement sont de 15 % à 25 % du contrat avec un minimum de 150 heures et doivent être dispensées par un organisme de formation extérieur agréé. Elles peuvent être dispensées en interne si l'entreprise dispose d'un service de formation *ou a mis en*

place une organisation spécifique (Termes exclus de l'extension par arr. 27 avr. 2009, JO 6 mai).

2. La durée du contrat peut être portée jusqu'à un maximum de 24 mois pour acquérir une formation sanctionnée par un titre, un diplôme ou un certificat délivré par un organisme reconnu par l'État ou la branche. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle détermine la liste des formations reconnues, si la sanction de la formation n'est ni un titre ni un diplôme, répondre aux besoins identifiés par l'observatoire des métiers.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret, qui est au minimum de 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans, de 75 % du SMIC de 21 à 26 ans et de 85 % du minimum conventionnel sans toutefois pouvoir être inférieur au SMIC pour les plus de 26 ans.

Ces formations, lorsqu'elles sont effectuées en CDD, devront déboucher, autant de fois que possible, sur une embauche en contrat à durée indéterminée. La participation financière de l'OPCA de la branche (FORTHAC) s'effectuera sur la base de forfaits.

La participation de l'OPCA, fixée par l'OPCA de branche, pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours, selon une répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le conseil d'administration du FORTHAC.

Article 10

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants :

- aux salariés en CDI dont la qualification est insuffisante conformément aux priorités définies ;
- aux salariés comptant plus de 20 ans d'ancienneté ou âgés de plus de 45 ans ;
- aux salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise ;
- aux femmes ou hommes à l'issue d'un congé parental ou de maternité ou de dépendance ainsi qu'aux travailleurs handicapés.

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

Les actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail après accord écrit entre le salarié et l'employeur sans que cette durée puisse excéder 80 heures sur une même année civile.

Le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation, ne peut pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Les salariés en période de professionnalisation reçoivent la rémunération de base afférente à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat ou entrer dans le cadre des formations prioritaires décrites à l'article 3 du présent accord. Les frais de formation sont pris en charge par le FORTHAC conformément aux orientations de la branche et aux forfaits.

La participation de l'OPCA fixée par l'OPCA de branche pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours, selon la répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le conseil d'administration du FORTHAC.

Considérant les contrats de professionnalisation comme un outil majeur, les parties signataires décident de réserver sur le 0,5 % le financement maximum possible, hors prélèvements légaux, pour les périodes de professionnalisation, après prise en charge des contrats de professionnalisation, du financement du tutorat et de l'observatoire des métiers.

Article 11

Le tutorat

Afin de faciliter l'accueil et le parcours des salariés en contrat ou en période de professionnalisation, les entreprises sont invitées à mettre en place des actions de tutorat.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de ces fonctions tutorales, les parties signataires préconisent que le tuteur ait bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans son parcours de formation et d'intégration de l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition des compétences visées par le contrat ou la période de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret et par les règles du FORTHAC.

Article 12

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'acti-

tivité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Les entreprises ayant déjà mis en place les entretiens annuels pour leur personnel auront la possibilité de réaliser l'entretien professionnel au cours de cet entretien. L'entretien professionnel est une opportunité pour aborder en commun les différents dispositifs existants tels que l'évaluation des besoins en formation, la période de professionnalisation, la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou le DIF (droit individuel de formation), pouvant accompagner le projet professionnel du salarié. Pour une bonne réussite de l'entretien professionnel, le salarié sera informé préalablement dans un délai suffisant pour s'y préparer.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit. Un exemplaire sera remis au salarié.

**Article 13
Le passeport formation**

Le passeport formation est la propriété du salarié. C'est un document personnel rédigé à son initiative qui récapitule l'ensemble de ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles. Le passeport formation doit favoriser la mobilité interne et externe du salarié.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus lors de la formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formation ;
- les certifications professionnelles délivrées (formation ou VAE) ;

	Professionnalisation (contrat et période de professionnalisation)	Plan de formation	Congé individuel de formation	Total
Moins de 10 salariés	0,15 %	0,40 %	-	0,55 %
De 10 à 20 salariés	0,15 %	0,9 % (dont 0,4 % obligatoirement versé au FORTHAC pour les branches de la filière cuir, textile et habillement)	-	1,05 %
20 salariés et plus	0,50 %		0,20 %	1,60 %
	À verser au FORTHAC avant le 1 ^{er} mars de l'année suivante		À verser au FONGECIF avant le 1 ^{er} mars de l'année suivante	

**Article 16
La désignation d'un OPCA de branche**

Les parties signataires confirment la désignation du FORTHAC comme OPCA de la branche.

Elles rechercheront, chaque fois que possible, les moyens de mutualiser les ressources et les expériences entre les différentes branches adhérentes au FORTHAC.

**Article 17
Observatoire des métiers**

- la nature et la durée des actions de formation continue suivies ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles correspondantes mises en œuvre.

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

À cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'éducation nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers.

**Article 15
Le financement de la formation**

La participation de l'entreprise à la formation professionnelle continue se traduit par le versement de contributions annuelles.

Les taux de contribution dépendent de la taille de l'entreprise. Au 1^{er} janvier 2008, ces taux sont les suivants :

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, dans le cadre de l'observatoire des métiers mis en place au sein du FORTHAC.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de forma-

concrets et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie de la chaussure, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers. Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche : le FORTHAC.

Article 18

Négociation triennale de branche

Les parties conviennent de se réunir, au moins tous les 3 ans, pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. Lors de ces négociations seront, notamment, examinées les modalités d'égalité d'accès hommes-femmes, les actions à mener contre l'illettrisme, les conditions de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des travailleurs handicapés ainsi que les modalités de développement de la validation des acquis de l'expérience.

Article 19

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Il existe, au sein de la branche, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux. La CPNEFP a pour objet d'assurer le pilotage, le suivi et la synthèse des réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle. À cet effet, et conformément aux dispositions du présent accord, la CPNEFP a, notamment, pour rôle :

- d'établir la liste des formations professionnelles prioritaires et celles donnant accès aux contrats de professionnalisation supérieurs à 12 mois ;
- de préciser les coûts de prise en charge par le FORTHAC ;
- d'assurer le pilotage des travaux de l'observatoire des métiers ;
- d'assurer le pilotage de l'ensemble des dispositifs de formation de la branche.

Article 20

La formation en entreprise

Les parties estiment que les formations assurées en interne, dans les entreprises, constituent une réponse de nature à faciliter l'accès à la formation, notamment pour les entreprises géographiquement éloignées des centres de formation et pour les savoir-faire spécifiques pour lesquels aucune solution de formation n'existe sur le territoire national, en tout état de cause, lorsque le dispositif de formation ne peut assurer une réponse dans un délai inférieur à 6 mois.

Les parties signataires demandent l'imputabilité de ces formations dès lors qu'elles respectent une méthodologie validée par l'ensemble des partenaires.

Article 21

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute demande de validation des acquis de l'expérience.

Pour ce faire, l'information des entreprises et des salariés sur ces dispositifs sera développée afin d'en favoriser l'accès à tout salarié désireux de faire valider son parcours.

La branche demande au FORTHAC de mobiliser les fonds nécessaires pour la prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience. L'accès à la validation des acquis de l'expérience se fera conformément aux modalités définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 22

Champ d'application, extension et publicité

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Les accords éventuellement conclus au sein d'entreprises ne pourront contenir de dispositions dérogatoires au présent accord.

Le présent accord est fait en autant d'exemplaires originaux que de signataires. Il sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail. Une demande d'extension sera faite auprès du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Désignation de l'OPCA

Accord du 29 novembre 2012

[Non étendu, applicable au 1^{er} déc. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSGPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CTH FO ;

THC CGT ;

FTH CFE CGC ;

CMTE CUIR CFTC.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Ganterie (n° 3139).

Article 2

Désignation de l'OPCA de la branche

2.1. Désignation de l'OPCA

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

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche Ganterie.

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

2.2. Création d'une Section Professionnelle Paritaire (SPP) commune

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

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

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

Article 3

Le financement de la formation professionnelle

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

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

mars de chaque année, la contribution «professionnalisation» de 0,15 % et une partie de la contribution «plan de formation» égale à au moins 0,40 % ;

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

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

Les versements des entreprises de dix salariés et plus à hauteur de 0,40 % au titre de la contribution «plan formation» sont destinés, sur proposition de la CPNEFP Ganterie et de la Section Paritaire Professionnelle «Ganterie» constituée au sein d'OPCALIA, au financement :

- du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,90 % «plan de formation» ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation liées au droit individuel à la formation ;
- des actions prioritaires, soit en termes de publics visés qu'en termes d'objectifs ou toute autre action ou prise en charge de coûts, qui seront définies par la CPNEFP Ganterie et de la Section Paritaire Professionnelle «Ganterie».

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le Conseil d'Administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la CPNEFP Ganterie et la Section Paritaire Professionnelle «Ganterie».

Article 4

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle,
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord,
- et dans un délai de deux ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

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

Article 5

Durée de l'accord et extension

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à compter du 1^{er} décembre 2012.

Cet Accord annule et remplace les textes conventionnels (CCN 3139 Accord du 20 décembre 1994 et Accord du 6 mai 2008) relatifs à la Formation Professionnelle dans l'Industrie de la Ganterie.

Le texte du présent Accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Ganterie (n° 3139).

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

