

Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972 (Etendue par arrêté du 14 septembre 1973, JO du 14 octobre 1973)

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [But de la convention](#)
- [Champ d'application](#)
- [Avantages acquis](#)
- [Durée. - Révision. - Dénonciation](#)
- [Libertés syndicales](#)
- [Exercice du droit syndical](#)
- [Délégué du personnel](#)
- [Organisation des élections](#)
- [Scrutin](#)
- [Vote](#)
- [Exercice de la fonction de délégué](#)
- [Comité d'entreprise](#)
- [Election et fonctions des délégués au comité d'entreprise.](#)
- [Assistance syndicale éventuelle](#)
- [Embauchage](#)
- [Période d'essai](#)
- [Préavis](#)
- [Absence](#)
- [Maladie ou accident du travail](#)
- [Durée du travail](#)
- [Jours fériés](#)
- [Congés payés](#)
- [Congés exceptionnels pour événements de famille](#)
- [Militaires](#)
- [Travail des femmes et des jeunes](#)
- [Femmes en état de grossesse](#)
- [Hygiène et sécurité](#)
- [Réfectoire](#)
- [Apprentissage](#)
- [Salaires](#)
- [Bulletin de paie](#)
- [Modalité de la paie](#)
- [Conciliation](#)
- [Retraite complémentaire](#)
- [Extension](#)
- [Date d'application](#)
- [Dépôt](#)

[But de la convention](#)

But de la convention

La convention collective de la fourrure règle, sur le plan national, les rapports entre employeurs et salariés.

Des annexes règlent les conditions particulières aux ouvriers et ouvrières en atelier et à domicile, aux employés, agents de maîtrise et cadres.

Une annexe spéciale est prévue pour l'apprentissage.

Champ d'application

La convention collective de la fourrure s'applique à l'ensemble des départements français.

Ses dispositions sont applicables dans les entreprises classées à la nomenclature d'activités française de l'INSEE (NAF) sous les codes suivants :

18.3Z Fabricants en gros d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;

Fabricants au détail d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;

Réparation et transformation d'articles divers en fourrure ;

Haute fourrure ;

Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis, que ceux-ci l'aient été individuellement ou collectivement à la date de la présente convention.

Durée. - Révision. - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an et se poursuivra ensuite d'année en année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, 1 mois avant la date d'expiration.

La dénonciation, ou la demande de révision, par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée, avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

Libertés syndicales

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à tout syndicat professionnel constitué conformément à la loi du 27 avril 1956 (code du travail, livre III).

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical s'effectue conformément aux dispositions légales, notamment de la loi du 27 décembre 1968 qui reconnaît le libre exercice du droit syndical dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et des libertés garanties par la Constitution, et les dispositions du titre Ier du livre III du code du travail.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

Délégué du personnel

Le statut et le mode d'élection des délégués du personnel sont ceux institués par les textes légaux et réglementaires.

Les articles suivants apportent certaines précisions aux textes légaux rappelés ci-dessus.

Organisation des élections

La date, les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans l'établissement, par la direction, en accord avec les délégués sortants ou les organisations syndicales ouvrières.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des éligibles.

Scrutin

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur salaire effectif.

Le chef d'entreprise a la charge d'organiser matériellement les élections et, en accord avec les candidats, d'assurer le respect du secret et de la liberté de vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isoloir, etc.).

Vote

L'élection a lieu conformément aux dispositions fixées par la loi du 16 avril 1946 et des textes de loi qui la modifient.

Si plusieurs bulletins différents se trouvent dans la même enveloppe, ils seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques se trouvent dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un seul vote.

Exercice de la fonction de délégué

Les fonctions de délégué du personnel sont celles fixées par les textes légaux et réglementaires.

Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leur fonction, les délégués informant la direction de leur intention de s'absenter.

En outre, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans les ateliers, pour des motifs ayant trait à leurs fonctions, sous réserve de prévenir leur chef de service de leurs déplacements.

Comité d'entreprise

Dans les entreprises occupant plus de 50 salariés, des comités d'entreprise sont institués conformément aux textes légaux et réglementaires.

Election et fonctions des délégués au comité d'entreprise.

Toutes les dispositions concernant les délégués du personnel, ainsi que pour leurs fonctions énumérées dans les articles précédents, s'appliquent pour les comités d'entreprise à leurs membres élus ou candidats.

Assistance syndicale éventuelle

Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction, conformément aux lois en vigueur.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée aux annexes de la présente convention.

Il s'agit d'une période durant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur.

Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré.

Préavis

Après la période d'essai, la résiliation du contrat de travail, en ce qui concerne la durée du préavis, est fixée conformément aux dispositions de l'article 23 du livre Ier du code du travail et selon les dispositions prévues par les annexes à la présente convention.

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

Absence

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail, pour quelques causes que ce soit, doit, sauf cas d'impossibilité absolue, en avvertir l'employeur dans les 48 heures par lettre, télégramme ou téléphone, en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences régulièrement notifiées, d'une durée inférieure à 2 journées de travail n'entraîneront que la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences supérieures à 2 journées de travail, mais seulement si elles sont valablement notifiées et motivées.

Maladie ou accident du travail

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Si l'absence n'est pas notifiée dans un délai de 48 heures, elle constitue une rupture de contrat de travail du fait du salarié.

Durée du travail

La durée du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Jours fériés

Le paiement de jours fériés est réglé par l'annexe " Ouvriers " à la présente convention.

Congés payés

Les congés payés du personnel sont réglés conformément aux dispositions de la loi du 16 mai 1969. Ils comportent les dispositions suivantes :

1. Ancienneté

Les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à 1 jour ouvrable de congé. Ce montant est porté à 2 jours après 25 ans et 3 jours après 30 ans d'ancienneté.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera d'un congé exceptionnel pour :

- mariage du salarié : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour.

D'autre part, et sans conditions d'ancienneté, les événements familiaux suivants donnent droit à un congé de :

- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ;

- décès du père, de la mère du salarié ou de son conjoint : 2 jours.

Militaires

L'appel sous les drapeaux, le rappel ou les absences pour périodes ou préparation militaire ne constituent pas une rupture de contrat de travail.

Travail des femmes et des jeunes

Le travail des femmes et des jeunes s'exerce dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail. Dans tous les autres cas, des sièges ou des bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des salariés, à proximité des postes de travail.

Femmes en état de grossesse

Les conditions de travail des femmes en état de grossesse sont celles prévues par les dispositions réglementaires et légales (loi du 31 décembre 1966 et textes d'application).

Hygiène et sécurité

Les employeurs prendront toutes dispositions pour se conformer aux prescriptions en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, ainsi que les services médicaux du travail.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction du personnel pour toutes questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Réfectoire

Dans la mesure du possible un emplacement sera aménagé pour permettre au personnel de prendre

ses repas.

Un emplacement devra être muni d'appareils de chauffage permettant de réchauffer les aliments et de faire chauffer l'eau nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Apprentissage

L'apprentissage est réglementé en fonction de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 et de ses décrets d'application du 12 avril 1972.

Salaires

Les salaires minima de chaque catégorie de la classification des emplois se calculent (1re catégorie, coefficient 100) sur la base du salaire minimum national professionnel multiplié par le coefficient hiérarchique correspondant à la catégorie dans le barème de classification des emplois.

Salaire minimum (1)

Les classifications des emplois et les coefficients affectés à chaque catégorie sont fixés dans les annexes particulières à la présente convention.

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, il sera remis au salarié un bulletin de paie comportant de façon nette les diverses mentions suivantes :

Nom et adresse de l'employeur, numéro d'identification à la sécurité sociale ;

- nom et prénoms de l'intéressé ;

- emploi, qualification, catégorie et coefficient professionnels ;

- période de travail à laquelle s'applique le bulletin ;

Modalité de la paie

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux articles 43 et 44 du livre Ier du code du travail.

La paie tombant un jour non ouvrable doit être faite la veille.

Quelles que soient les modalités de la paie, le décompte des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions prévues aux annexes correspondantes à la présente convention.

Conciliation

Tous litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation nationale (1).

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Retraite complémentaire

Toutes les entreprises de la fourrure et de la pelleterie, tant de Paris que de province, doivent obligatoirement faire bénéficier l'ensemble de leur personnel, y compris les ouvriers à domicile, d'un régime de retraite complémentaire.

La cotisation au titre de cette retraite est fixée à 4,10 % du salaire et est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à celle du salarié :

- soit 2,46 % pour l'employeur ;

Extension

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail, modifié par la loi du 11 février 1950, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre du travail et de la sécurité sociale que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

Date d'application

La présente convention est applicable à dater du 29 juin 1972.

Dépôt

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, sera fait aux soins de la partie la plus diligente.