

Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [CLAUSES COMMUNES](#)
- [Personnel extérieur à la profession.](#)
- [Durée, révision, dénonciation.](#)
- [Liberté syndicale.](#)
- [Autorisation d'absence.](#)
- [Congés d'éducation ouvrière.](#)
- [Panneaux d'affichage.](#)
- [Permanents syndicaux.](#)
- [Commissions paritaires.](#)
- [Délégués du personnel et comités d'entreprise.](#)
- [Financement des oeuvres sociales des comités d'entreprise.](#)
- [Catégories professionnelles - Définitions.](#)
- [Salaires.](#)
- [Mutations temporaires.](#)
- [Salaire des jeunes ouvriers.](#)
- [Embauchage - Licenciement - Rupture du contrat.](#)
- [Période d'essai.](#)
- [Délai-congé - Cessation du contrat de travail](#)
- [Suspension du contrat de travail.](#)
- [Congés payés.](#)
- [Jours fériés.](#)
- [Congés exceptionnels pour événements de famille.](#)
- [Apprentissage.](#)
- [Hygiène et sécurité.](#)
- [Modalités de la paie.](#)
- [Salaire des femmes.](#)
- [Récupération.](#)
- [Arrêt de travail.](#)
- [Interprétation de la convention.](#)
- [Conciliation.](#)
- [Dépôt de la convention.](#)
- [Date d'application.](#)

[CLAUSES COMMUNES](#)

CLAUSES COMMUNES

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de

courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français. Des annexes fixeront les modalités particulières aux employés, agents de maîtrise et cadres.

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 des cuirs et peaux sont régis par la présente convention. Leur salaire ne devra en aucun cas être inférieur à celui résultant des dispositions concernant leur profession d'origine. Dans le cas où aucun accord national ou régional n'existerait dans leur profession d'origine, leur salaire sera au moins égal à celui d'un ouvrier de tannerie de qualification correspondante.

Durée, révision, dénonciation.

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.

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.

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 réunions statutaires de ces organisations et aux diverses réunions d'organismes professionnels

et interprofessionnels à représentation paritaire, sous réserve que des dispositions soient prises pour que les absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Congés d'éducation ouvrière.

Dans les conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957 et les textes subséquents, les salariés pourront bénéficier de congés d'éducation ouvrière.

La durée de congé, limitée à douze jours ouvrables, par an et par bénéficiaire, pourra être fractionnée de deux à six fois.

Le salarié devra présenter sa demande à l'employeur quinze jours à l'avance.

Le comité d'entreprise pourra attribuer des bourses à ces salariés pour leur permettre de participer à ces sessions.

Panneaux d'affichage.

Des panneaux d'affichage seront placés aux portes d'entrée et de sortie du personnel et à tout autre endroit désigné en accord avec la direction et les représentants du personnel.

Permanents syndicaux.

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

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

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 préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions afin de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

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

Scrutin

Un protocole devra fixer les dispositions suivantes :

Financement des oeuvres sociales des comités d'entreprise.

Le budget nécessaire au financement des oeuvres sociales des comités d'entreprise sera alimenté, chaque année, par le versement d'une contribution minimum à la charge de l'entreprise représentant 0,30 p. 100 des salaires et appointements calculés sur la base de l'année précédente.

Cette obligation entrera en vigueur à compter du 1er janvier 1974.

Catégories professionnelles - Définitions.

On entend par manoeuvre : l'ouvrier qui ne participe pas à la fabrication.

On entend par manoeuvre spécialisé : l'ouvrier qui effectue des travaux n'exigeant qu'une adaptation ou une mise au courant très sommaire ou des travaux simples, mais pénibles et insalubres.

Salaires.

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.

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.

Salaire des jeunes ouvriers.

Les jeunes ouvriers de moins de dix-huit ans ne pourront être affectés à des postes de travail habituellement confiés à des adultes qu'après autorisation du service médical de l'entreprise ou interentreprises et de l'inspecteur du travail.

Les jeunes ouvriers et ouvrières de moins de dix-huit ans seront rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération des adultes, sans abattement d'âge.

Embauchage - Licenciement - Rupture du contrat.

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 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.

Période d'essai.

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 la catégorie.

La durée de la période d'essai n'excédera pas une semaine légale. Toutefois, d'un commun accord entre les intéressés, cette période d'essai peut être portée à quinze jours.

Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

Délai-congé - Cessation du contrat de travail

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 d'une semaine.

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

Suspension du contrat de travail.

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

Congés payés.

Durée des congés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise douze mois de travail effectif au cours de l'année de référence aura droit à un congé payé d'une durée égale à vingt-quatre jours ouvrables.

Dans le cas où la durée du travail effectif dans l'entreprise sera inférieure à douze mois, la durée du congé sera calculée sur la base de deux jours par mois de travail effectif.

La durée des congés ci-dessus précisée inclut les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels (1).

Jours fériés.

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel ouvrier aura droit, en outre du paiement de la journée du 1er mai, à l'indemnisation de sept jours fériés.

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.

Congés exceptionnels pour événements de famille.

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf toutefois pour les cas de décès du conjoint et d'un enfant pour lesquels l'ancienneté exigible est réduite à la durée de la période d'essai, les ouvriers auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-après :

Mariage du salarié : quatre jours ;

Mariage d'un enfant : un jour ;

Décès du conjoint : trois jours ;

Décès d'un enfant : trois jours ;

Apprentissage.

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 la loi.

Les modalités d'application des clauses ci-dessus seront déterminées par un avenant à la présente convention.

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 contenues dans les textes suivants : décret du 10 juillet 1913, décret du 1er août 1947, décret du 27 novembre 1952, décret du 4 août 1935 (1).

Cette documentation est mise à la disposition des délégués (1).

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

Modalités de la paie.

La paie sera faite toutes les semaines, quatorzaines ou quinzaines, pendant les heures de travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Pour les ouvriers payés au mois, la paie sera faite le dernier jour ouvrable du mois, sauf accord particulier.

Salaire des femmes.

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Récupération.

En cas de récupération d'heures perdues en raison des faits techniques, celle-ci sera effectuée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les autres cas, les heures perdues en-dessous de quarante heures et récupérées après consultation du comité d'entreprise seront rémunérées en fonction de l'horaire effectif de la semaine de récupération.

Toutefois, en cas de demande spécifique d'une récupération par le personnel, la récupération se fera en heures normales.

Arrêt de travail.

Tout temps passé à l'atelier par les travailleurs doit donner lieu à rémunération.

Au 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.

Interprétation de la convention.

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, le différend sera obligatoirement porté devant une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants et de deux suppléants de chaque syndicat de salariés et d'un nombre égal total d'employeurs, ayant autant que possible participé à l'élaboration de ladite convention.

Conciliation.

Supprimé par l'avenant du 1er juin 1960

Dépôt de la convention.

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

Date d'application.

La présente convention (ainsi que les annexes I et II) prendra effet à partir du 1er octobre 1956.