

Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Dispositions générales](#)
- [Contrat de travail](#)
- [Apprentissage et formation professionnelle](#)
- [Hygiène - Sécurité - Conditions de travail](#)
- [Conciliation et interprétation](#)

[Dispositions générales](#)

Dispositions générales

Les dispositions de la CCN, conformément à l'article L. 132-23 du code du travail, pourront permettre aux entreprises de négocier des accords spécifiques. En aucun cas, les accords d'entreprise ne pourront comporter des dispositions moins favorables pour les salariés que celles fixées par la présente CCN.

Champ d'application

Travailleurs à domicile

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux travailleurs à domicile, dans les conditions fixées par un avenant.

Droit syndical

Les parties contractantes déclarent que tous les salariés bénéficient de la liberté d'opinion ainsi que de la liberté pour les employés et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs

intérêts professionnels respectifs, conformément aux articles L. 410-1 et suivants du code du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf en cas d'urgence justifiée, au salarié devant assister en respect de l'article L. 514-1 du code du travail :

- aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics sur présentation d'une convocation écrite ;

- aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions définies par les textes légaux et réglementaires.

Dans les entreprises de 10 à 30 salariés, les délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit mensuel de 10 heures.

Dans les entreprises de plus de 30 salariés, le crédit mensuel est de 15 heures.

Les délégués suppléants bénéficient d'un crédit de 3 heures par mois pour la préparation des réunions.

Délégué unique

Dans le respect des dispositions légales en vigueur à ce jour, dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Pour les délégués titulaires, le crédit mensuel sera alors de 20 heures par mois.

Assistance d'un représentant syndical

Les délégués du personnel peuvent se faire assister au cours des réunions avec l'employeur d'un représentant d'une organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise.

Entreprises de moins de 10 personnes

Dans les entreprises comptant moins de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur leur demande, de se faire assister pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives d'un représentant syndical. Dans ce cas, ils remettront, 2 jours avant la date où ils demandent à être reçus par le chef de l'entreprise, une note exposant sommairement l'objet de leur demande, afin que celui-ci puisse l'étudier et se faire éventuellement assister par un représentant du syndicat patronal.

Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est formé et fonctionne conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Chaque membre titulaire bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures.

Les membres suppléants des comités d'entreprise bénéficient d'un crédit de 3 heures par mois pour la préparation des réunions.

Election des institutions représentatives du personnel

Les modalités d'organisation des élections sont fixées par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives. L'employeur doit provoquer la réunion avec les organisations syndicales intéressées :

- 1 mois avant l'expiration du mandat des membres sortants ;
- tous les ans en cas d'absence d'institution ;
- 1 mois après la demande d'élections exprimée par un syndicat ou un salarié, même si un procès-verbal de carence a été dressé dans les 12 mois qui précèdent.

Activités sociales et culturelles

L'employeur verse chaque année une contribution au comité d'entreprise pour le financement de ses activités sociales, laquelle ne peut être inférieure à 0,5 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est au moins égale au total annuel le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales de l'entreprise au cours des 3 dernières années précédant leur prise en charge par le comité d'entreprise.

Contrat de travail

Embauchage

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins de personnel à l'Agence nationale pour l'emploi ou à d'autres organismes.

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

Tout candidat après son premier emploi devra présenter, au moment de l'embauchage, son dernier certificat de travail.

Changement de résidence

Le salarié qui se verra proposer un changement de poste dans un autre établissement de l'entreprise bénéficiera, si celui-ci nécessite pour lui un changement de résidence, d'un délai de réflexion minimum de 1 mois.

Absences

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

Bulletin de paie

La paie sera effectuée chaque mois, conformément à l'article L. 143-2 du code du travail.

Il sera délivré à chaque salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales et qui comportera entre autres la référence à la CCN de la maroquinerie.

Maternité

Pour mieux gérer cette situation, l'intéressée prendra soin d'informer le plus tôt possible son employeur (1).

En cas de changement d'emploi, pendant la période de grossesse, demandé par le médecin traitant et/ou par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse constaté, et compte tenu des possibilités de l'entreprise, l'intéressée conservera dans son nouveau poste, s'il est d'un niveau de qualification moindre, un salaire afférent au poste qu'elle occupait avant ce changement.

Garantie de ressources en cas de chômage partiel

Accords chômage partiel : la garantie de ressources en cas de chômage partiel résulte de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968.

Résiliation du contrat de travail - Délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave caractérisée ou cas de force majeure, la durée du délai-congé que devra respecter la partie qui prendra l'initiative de la rupture est fixée dans les chapitres correspondant aux différentes catégories professionnelles (ouvrier, ETAM, cadre).

En cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre l'indemnité compensatrice égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Licenciement de caractère économique

En cas de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre des articles L. 321-1-1 et suivants du code du travail, l'employeur doit réunir et consulter le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel).

Si des licenciements collectifs sont imposés par les considérations économiques, l'ordre des licenciements par catégorie professionnelle sera établi compte tenu de la valeur professionnelle, des charges de la situation de famille, et de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, un certificat de travail établi sur papier entreprise et/ou avec le cachet de l'entreprise doit, en tout état de cause, être remis à l'intéressé. Ce certificat de travail doit mentionner exclusivement :

- la date d'entrée et de sortie ;
- les emplois successifs occupés dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

De plus, il portera :

- les nom, prénoms du salarié et la raison sociale de l'employeur ;

Organisation - Durée du temps de travail et rémunération du temps de travail - Modulation

Ces dispositions feront l'objet d'un accord ultérieur.

Congés payés

Les congés payés sont accordés dans les conditions fixées par la loi.

La durée du congé normal des salariés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence. Le point de départ de cette période est fixé au 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai.

Les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté bénéficient de 1 jour de congé supplémentaire.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Après 3 mois de présence dans l'entreprise et en vertu de l'article L. 226-1 du code du travail, il sera accordé au personnel des congés exceptionnels motivés pour les événements suivants :

- décès d'un frère, ou beau-frère, d'une soeur, ou belle-soeur : 2 jours ;

- décès d'un grand-parent : 1 jour ;

Sans conditions d'ancienneté :

- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;

- mariage du salarié : 5 jours ;

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

Prévoyance - Régime de retraite complémentaire

Les entreprises font bénéficier l'ensemble de leur personnel d'un régime de retraite complémentaire dans les conditions définies par la loi.

La prévoyance fera l'objet d'une négociation ultérieure.

Classifications

En matière de classification, les dispositions applicables sont celles prévues par l'accord sur les classifications.

Les niveaux se répartissent par échelon suivant les modalités de l'accord sur les classifications.

Critères de classification des ouvriers

NIVEAU : I.

DEFINITION du niveau : Exécution d'opérations simples.

AUTONOMIE : Pas de degré minimum requis.

RESPONSABILITE : Limitée à des vérifications simples.

Salaires

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche et dans les entreprises ayant *plus de 50 salariés et* (1) un délégué syndical. Dans le cadre de la négociation de branche, dans les 15 jours précédant la première réunion, un rapport de branche sera adressé aux organisations syndicales.

La concrétisation des négociations peut faire l'objet d'un accord.

Salaire minimum

Pour les entreprises qui ont un mécanisme lié à l'ancienneté, la présente CCN en respect de l'article 7 ne saurait ni le réduire ni le faire disparaître. Il est considéré comme un avantage individuel acquis.

Main-d'oeuvre jeune

Sont considérés comme jeunes salariés les salariés mineurs de 18 ans.

Ces jeunes salariés doivent être classés selon la convention collective.

Les salaires des jeunes salariés, hors contrats régis par des dispositions spécifiques, ne peuvent subir, par rapport aux salaires conventionnels de la catégorie, des abattements supérieurs à :

- 20 % entre 16 et 17 ans ;

- 10 % entre 17 et 18 ans.

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, les abattements sont supprimés.

Apprentissage et formation professionnelle

Formation professionnelle

La formation professionnelle fera l'objet d'un accord.

Apprentissage

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage.

Elles s'engagent à mettre en œuvre tout ce qui est en leur pouvoir en application des lois du 23 juillet 1987, du 17 juillet 1992, du 20 décembre 1993, du 17 janvier 2002 et du 18 janvier 2005.

Sont considérés comme apprentis, aux termes de la loi, les jeunes âgés de 16 à 25 ans liés à leurs employeurs par un contrat d'apprentissage sauf dérogation à la limite d'âge supérieure prévue à l'article L. 117-3 du code du travail.

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail

Les comités d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires, lesquelles s'appliquent de plein droit aux établissements dont l'effectif atteint, pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédentes, est au moins de 50 salariés. Cet effectif est calculé selon les mêmes règles que pour le comité d'entreprise.

Formation

Dans les établissements occupant 300 salariés ou plus, chaque représentant du personnel au CHSCT

bénéficie d'un congé formation de 5 jours ouvrables.

Conciliation et interprétation

Interprétation

Il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée de donner son avis sur les difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention, ses annexes, avenants et accords.

Cette commission est composée au moins de :

A. Un représentant de chacun des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

B. Un nombre de délégués patronaux égal à celui des représentants salariés.

Conciliation

Les parties contractantes s'engagent, avant de recourir à toute autre mesure, à soumettre à la procédure de conciliation les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention.

La composition de la commission de conciliation sera identique à celle d'interprétation.

La chambre syndicale patronale, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer dans les plus courts délais, au maximum 15 jours, la commission de conciliation.

Dépôt et date d'application

La présente convention collective composée des clauses générales, des annexes, des avenants, des accords sera déposée dans les conditions fixées par la loi.

Chacun des exemplaires déposés ainsi que ceux conservés par les parties sera revêtu de la signature des parties contractantes.

Extension

Conformément à l'article L. 133-8 du livre 1er du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre chargé du travail que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.