

Convention collective nationale de la fourrure du 29 juin 1972

But de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : (Modifié par avenant n° 40 du 29 octobre 1997, BO n° 97-51, arrêté du 13 mai 1998, JO 27 mai 1998)

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 ;

Façonniers en fourrure, chambre-mâtres ;

51.4C Commerce de gros des pelleteries et fourrures ;

52.4C Commerce de détail des pelleteries et fourrures.

En ce qui concerne les codes 51.4C et 52.4C, l'activité du commerce spécifique à la fourrure a une relation directe avec la fabrication. Aussi, cette activité spécifique du commerce figure dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fourrure depuis sa création le 29 juin 1972.

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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.

La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision partielle, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Qu'il s'agisse de dénonciation, ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de la discussion pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ne s'appliquant pas aux salaires.

Libertés syndicales

Article 5

En vigueur étendu

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).

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou la répartition de congédiement (1).

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Les travailleurs s'engagent, de leur côté, à n'apporter aucune entrave tendant à gêner, soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté entière du travail.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Exercice du droit syndical

Article 6

En vigueur étendu

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 :

1° Des panneaux d'affichage seront dans chaque entreprise réservés aux informations syndicales et professionnelles. Les informations affichées seront communiquées à la direction simultanément à l'affichage ;

2° Le collectage des timbres syndicaux, la diffusion des publications et de la presse syndicales sont autorisés à l'intérieur de l'établissement et doivent être effectués par un membre de l'entreprise en dehors des temps de travail ;

3° Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail.

Les employeurs seront prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins 6 jours ouvrables à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la commission paritaire.

Les salaires et les frais de transport aller et retour de 2 participants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective, dont 1 de province au maximum par organisation, seront payés sur justification, par les employeurs de ces participants, lesquels seront ensuite remboursés par les organisations patronales ;

4° Sauf dans les cas où une absence d'un salarié risquerait de perturber gravement le programme de fabrication, une autorisation d'absence, non payée, pourra être accordée lorsqu'il est mandaté pour assister aux réunions statutaires ordinaires de son organisation syndicale, sur présentation d'une demande écrite de celle-ci déposée 2 semaines au moins avant la date d'absence prévue.

Dans la limite de 24 jours ouvrables par an, ces absences seront, au regard de la législation sur les congés payés, considérées comme période de " travail effectif " ouvrant droit aux congés.

Délégué du personnel

Article 7

En vigueur étendu

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

Article 8

En vigueur étendu

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.

Les listes des candidats dressées conformément au paragraphe 3 de l'article 9 de la loi du 16 avril 1946 seront présentées au moins 48 heures le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Pendant la période des élections, les candidats aux postes de délégué du personnel présentés par les organisations syndicales ouvrières sont protégés dans les conditions prévues par l'ordonnance du 7 janvier 1959, article 3.

Scrutin

Article 9

En vigueur étendu

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.).

Le bureau électoral est composé pour chaque collège de 2 électeurs, le plus jeune et le plus ancien, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartient au plus ancien. Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations d'un employé du service de paie.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Vote

Article 10

En vigueur étendu

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

Article 11

En vigueur étendu

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

Article 12

En vigueur étendu

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.

Article 13

En vigueur étendu

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

Article 14

En vigueur étendu

Dans les entreprises employant moins de 10 salariés, ces derniers ont faculté, sur leur demande, de se faire assister, pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives, d'un représentant de leur syndicat. Dans ce cas, ils remettront, 4 jours avant la date où ils demandent à être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande au chef d'entreprise pour lui permettre d'étudier celle-ci et, s'il le désire, de se faire lui-même assister de son côté par un représentant syndical patronal. Les conclusions de la réunion avec ces représentants syndicaux seront consignés dans un procès-verbal.

Embauchage

Article 15 En vigueur étendu

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

Période d'essai

Article 16

En vigueur étendu

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

Article 17 (1)

En vigueur étendu

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.

Les salariés sont autorisés à s'absenter 2 heures chaque jour pour trouver du travail, dans la limite prévue aux annexes à la présente convention.

Ces heures peuvent être bloquées par accord entre les parties.

Le point de départ du délai-congé se situe au jour de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement.

Si le préavis est donné pendant une période de congé de l'intéressé, le délai-congé commencera à courir après le retour de congé de celui-ci.

Dans le cas d'inobservation du préavis, et sauf renonciation totale ou partielle par écrit entre les parties, la partie lésée pourra demander au conseil de prud'hommes, ou à la juridiction correspondante, que l'autre partie lui verse une indemnité égale à la rémunération se rapportant à la durée du préavis restant à courir.

Cas particulier du salarié congédié

Lorsqu'un salarié congédié trouvera du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part et sous réserve de l'accord de son employeur, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant alors dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Absence

Article 18

En vigueur étendu

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail, pour quelques causes que ce soit, doit, sauf cas d'impossibilité absolue, en avertir 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.

Si les règles fixées ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture du contrat par l'employeur.

Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les 8 jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude sera considérée comme une rupture de contrat de son fait.

Maladie ou accident du travail

Article 19

En vigueur étendu

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.

Toutefois, si le remplacement de l'intéressé s'impose, l'employeur sera fondé à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'intéressé son remplacement en tenant compte du préavis légal ou du préavis d'usage, suivant que l'intéressé justifie ou non d'une ancienneté de service d'au moins 6 mois continus.

Le remplacement du salarié malade ou victime d'un accident du travail peut s'effectuer dans les conditions suivantes :

A. - En cas d'absence pour maladie, le remplacement du salarié peut intervenir :

- après une absence de 3 mois si le salarié a au moins 1 an de services continus dans l'entreprise;
- après une absence de 5 mois si le salarié a au moins 3 ans de services continus dans l'entreprise.

B. - En cas d'absence pour cause d'accident du travail, le remplacement du salarié ne peut intervenir qu'après une absence de 6 mois, quelle que soit la durée de ses services dans l'entreprise.

Le salarié absent, dans les conditions prévues aux paragraphes A et B ci-dessus, devra prévenir par lettre l'employeur de la date de son retour au moins 1 semaine à l'avance.

Les contrats de travail conclus avec le salarié embauché en remplacement du salarié malade ou accidenté sont, en principe, des contrats à durée déterminée.

Le salarié, bénéficiant des mesures prévues aux paragraphes A et B ci-dessus, aura une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, sous réserve des dispositions relatives à certaines catégories d'emploi prioritaires : mutilés, etc.

Durée du travail

Article 20 En vigueur étendu

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

Jours fériés

Article 21 En vigueur étendu

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

Congés payés

Article 22

En vigueur étendu

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.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

2. Dispositions particulières

Le personnel travaillant à la lumière artificielle en sous-sol bénéficiera d'un congé supplémentaire à raison de 1 demi-journée par mois de travail passé en sous-sol, à condition qu'elle ne soit pas accolée au congé principal.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 23

En vigueur étendu

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.

Ces jours de congés seront indemnisés aux taux effectifs et selon l'horaire en vigueur.

Militaires

Article 24 En vigueur étendu

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

Article 25

En vigueur étendu

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

Article 26

En vigueur étendu

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

Article 27

En vigueur étendu

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.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle (vestiaire et lavabos) conformément aux prescriptions réglementaires.

Les cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables, régulièrement entretenus et devront être convenablement utilisés.

Réfectoire

Article 28

En vigueur étendu

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

Article 29

En vigueur étendu

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

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : (Modifié par avenant n° 23 du 18 juin 1986 et par avenant n° 27 du 12 octobre 1988)

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.

L'adoption de nouveaux minima hiérarchiques ne peut avoir, par elle-même, d'incidence obligatoire sur les salaires réels quelle que soit la rémunération pratiquée, mais ne saurait faire obstacle à l'évolution des salaires.

Toute demande de modification du salaire minimum national professionnel devra être formulée par lettre adressée aux organisations signataires par la partie la plus diligente. Les organisations signataires se réuniront dans un délai de 15 jours suivant cette demande.

(1) Voir partie salaire.

Bulletin de paie

Article 31 (1)

En vigueur étendu

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 ;
- nombre d'heures effectuées, avec indication séparée des heures supplémentaires ;
- salaire minimum de la catégorie ;
- éléments du salaire brut, et tous compléments de salaires ;
- nature et montant des déductions à opérer et montant des acomptes ;
- prime de transports ;
- montant de la rémunération nette ;
- date de paiement et mode de règlement de la rémunération.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Modalité de la paie

Article 32

En vigueur étendu

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

Article 33

En vigueur étendu

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.

Les décisions devront être prises dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où la commission a été saisie par lettre recommandée.

La commission nationale de conciliation sera composée :

- pour les travailleurs, de 2 représentants pour chacune des organisations signataires ;
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants, désignés par les organisations patronales signataires de la présente convention.

Eventuellement, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission paritaire de conciliation compétente.

En tout état de cause, pour les litiges prévus à l'alinéa 1er, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 8 jours francs, permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation du premier échelon.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Retraite complémentaire

Article 34

En vigueur étendu

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 ;
- soit 1,64 % pour le salarié.

Pour les salariés bénéficiant du régime de retraite des cadres de la convention du 14 mars 1947, la cotisation du régime de retraite complémentaire sera limitée au salaire plafond de la sécurité sociale (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Extension

Article 35

En vigueur étendu

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

Article 36 En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 37 En vigueur étendu

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.