

Convention collective Industrie de la ganterie de peau (IDCC 0354) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de l'industrie de la ganterie de peau du 27 novembre 1962. Etendue par arrêté du 14 novembre 1969 JONC 20 décembre 1969.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635672. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/industrie-de-la-ganterie-de-peau-0354>.

Sommaire

1. Clauses communes
2. Droit syndical
3. Salaires et qualifications
4. Embauchage - Licenciement - rupture de contrat
5. Interprétation de la convention
6. Conciliation
7. Retraite complémentaire
8. Evolution
9. Dépôt de la convention
10. Date d'application
11. Extension

Clauses communes

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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'INSEE 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. Un avenant règle les dispositions particulières aux travailleurs à domicile.

Personnel extérieur à la profession

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 révison 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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

Liberté syndicale

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Autorisation d'absence

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Panneaux d'affichage

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Permanents syndicaux

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Commissions paritaires

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 (1).

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 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 (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Salaires et qualifications

Catégories professionnelles

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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

Salaires minima

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Mutations temporaires

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Salaires des jeunes salariés

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 (1)* : 50 p. 100 ;
- *quinze à seize ans (1)* : 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 (1)* ;
- 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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Embauchage - Licenciement - rupture de contrat

Conditions d'embauchage

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Période d'essai

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Délai-congé

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 octobre 1968

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.

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 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 lettre recommandée 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. A 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 ETAM et les cadres, ces conditions sont fixées dans les annexes 6 et 7.

Départ à la retraite

Article 19 BIS (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 décembre 1979

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.

A partir du 1er 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R-122-1 du code du travail (arrêté du 7 août 1980, art. 1er).

Signification du licenciement

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 lettre recommandée ; 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.

Suspension du contrat de travail

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Congés payés

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 juillet 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).

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.

Jours fériés

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 décembre 1979

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 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, en ville ou à la campagne.

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 paie 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.

A dater du 1er 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.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 juillet 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, ETAM 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. "

Prime de fin d'année

Article 24 BIS

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 1985

A partir du 1er 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 paie du mois de juillet et le solde avec la paie 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.

Apprentissage

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 Ier, titre Ier, du code du travail.

Les modalités d'application des clauses ci-dessus sont déterminées par annexe à la présente convention.

Hygiène et sécurité

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 1er 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 (8e).

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. A 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 (1).

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.

(1) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions du décret du 10 juillet 1913, modifié par le décret n° 61-235 du 6 mars 1961 (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Visite médicale des femmes enceintes

Article 26 BIS

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 décembre 1979

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.

Paie

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 juillet 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.

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

Arrêt de travail

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Interprétation de la convention

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 cessation de travail du côté ouvrier. Ce délai sera de quatre jours ouvrables.

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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 lettre recommandée, 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.

Retraite complémentaire

Article 32 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 14 novembre 1969, art. 1er).

Evolution

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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.

Dépôt de la convention

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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

Date d'application

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

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

Extension

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 1962

Conformément à l'article 31 j 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.