

# **Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989. Elargie au secteur des cordonniers industriels.**

## **Objet de la convention**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

La présente convention règle, pour l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés.

Les entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure,...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans deux secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des deux secteurs se détermine par le numéro de code des risques professionnels notifié antérieurement au 1er janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro de code des risques professionnels 52.7AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro de code des risques professionnels 52.7AB.

A compter du 1er janvier 2008, le numéro de code des risques 52.7AC autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux deux secteurs.

La présente convention s'applique à tous les personnels des entreprises citées ci-dessus.

# Avantages acquis

## Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 19 du 7 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 26 décembre 2006 JORF 30 décembre 2006.

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français y compris les DOM.

Des annexes particulières pourront être établies à la demande des organisations représentatives d'une branche ou d'une activité particulière de la profession et soumises à la commission nationale paritaire.

L'application de la présente convention ne peut entraîner aucune discrimination entre les travailleurs, quel que soit leur sexe ou leur âge. La commission prévue à l'article 48 aura à connaître de tout différend pouvant naître à ce sujet.

Les dispositions de la présente convention ne pourront, au moment où elles s'appliqueront, être la cause d'une réduction des avantages acquis.

Il est convenu qu'en cas de concours de convention, d'accords, d'usages collectifs ou individuels, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler.

Les avantages ayant découlé d'une disposition qui s'est imposée aux parties en vertu d'une loi, d'un texte réglementaire ou d'une convention collective, ne sont pas considérés comme acquis lorsque l'obligation qui en résulte vient à disparaître.

En matière de rémunération, la comparaison se fera au niveau de la rémunération brute globale, sans tenir compte des éléments constitutifs pris séparément. Il sera fait une comparaison entre la rémunération brute globale de référence du salarié et la rémunération brute globale applicable selon les règles de la présente convention. Si la rémunération brute globale conventionnelle détaillée à l'alinéa suivant est inférieure pour une même période à la rémunération brute globale de référence, le salarié recevra un complément de rémunération dénommé " complément avantages acquis " égal à la différence des 2 montants.

La rémunération brute globale conventionnelle est établie à partir :

- du salaire de base national professionnel déterminé par la classification professionnelle et du coefficient y afférent ;
  
- de la valeur du point 100 ;

- de la prime d'ancienneté ;
- de la prime de fin d'année (pour le secteur artisanal) ;
- de la gratification mensuelle (pour le secteur industriel).

A compter du 1er janvier 2006, la rémunération brute globale conventionnelle sera établie à partir :

- du salaire de base national professionnel déterminé par la classification professionnelle et du coefficient y afférent ;
- de la valeur du point 100.

La rémunération brute globale mensuelle de référence s'appréciera pour le maintien de la même catégorie et le même coefficient, suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit sur la base de la rémunération brute globale mensuelle perçue durant les 3 derniers mois écoulés ou pendant les 12 mois ayant précédé la date d'application de la présente convention.

# Droit syndical

## Article 3

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeurs ou de travailleurs, ainsi que la pleine liberté aux syndicats de poursuivre leurs buts.

Les organisations ainsi constituées doivent présenter un caractère représentatif pour faire appliquer les points soulevés par le présent accord.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. L'employeur ne doit pas prélever sur les salaires de son personnel les cotisations syndicales qui sont destinées à ces organisations.

Le chef d'entreprise ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un représentant syndical.

Toute mesure prise contrairement aux dispositions ci-dessus est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles auprès des directions d'ateliers pour en assurer le respect intégral.

Le libre exercice du droit doit comprendre tous les actes qui découlent de l'activité syndicale, en particulier pour les salariés des deux sexes, le recours à la grève limitée ou non, partielle ou totale dans les formes décidées par les organisations syndicales, départementales ou locales, ainsi que par les confédérations et les unions qui y sont adhérentes.

D'autre part, pour assurer la pleine liberté des syndicats de travailleurs, le temps nécessaire sera accordé aux salariés pour assurer leurs obligations syndicales. Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués pourront être mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, de la sécurité sociale, des allocations familiales. Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales ; les publications syndicales seront distribuées dans l'entreprise, les collectes des cotisations seront opérées dans l'entreprise.

Des délégués locaux, régionaux ou nationaux appartenant aux organisations syndicales des travailleurs signataires du présent accord et dûment mandatés pourront assister à ces réunions. Ils pourront également participer à une délégation auprès du chef d'entreprise, à la demande des délégués.

Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire ou d'une durée indéterminée, la réintégration dans le même emploi aux mêmes conditions, à l'expiration de ce mandat, sera obligatoire de plein droit, dès qu'un emploi se trouvera disponible.

Le droit syndical ne peut souffrir d'entraves quelconques qui seraient contraires aux engagements souscrits. En conséquence, et sous aucun prétexte, un travailleur ne pourra être congédié en vertu de son action syndicale au sein de l'établissement. Aucune sanction ne pourra être prise par les employeurs contre les salariés ayant participé à des démonstrations, des manifestations et des grèves d'entreprises, locales, régionales ou nationales.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Registre du personnel

## Article 4

En vigueur étendu

Un registre unique du personnel est obligatoire ; il doit comporter pour les salariés inscrits dans l'ordre d'embauchage, en sus de leurs nom et prénoms :

- la nationalité ;
- la date de naissance ;
- le sexe ;
- l'emploi et la qualification ;
- les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;
- lorsqu'une autorisation d'embauche ou de licenciement est requise, la date de celle-ci ou, à défaut, la date de demande d'autorisation ;
- pour les travailleurs étrangers, le type et le numéro d'ordre du document valant autorisation de travail doivent être indiqués ;
- pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage, de qualification ou d'adaptation, le type de contrat doit être mentionné.

Les mentions obligatoires doivent être conservées cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement.

Des dérogations peuvent être accordées sur support informatique.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.**

## **Article 5**

En vigueur étendu

Le salaire minimum brut horaire à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du taux horaire correspondant au coefficient de la classification professionnelle. Les coefficients applicables dans la présente convention sont les suivants 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour calculer le salaire minimum brut mensuel, le taux horaire correspondant au coefficient est multiplié par l'horaire mensuel pratiqué dans l'entreprise.

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales minimales et les salaires réels se déterminent au niveau de l'entreprise.

Les salaires minima conventionnels font l'objet d'une négociation annuelle paritaire. A cet effet, la commission nationale paritaire se réunit une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente.

# Détermination du salaire

## Article 5

En vigueur étendu

Le salaire minimum brut horaire à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du taux horaire correspondant au coefficient de la classification professionnelle. Les coefficients applicables dans la présente convention sont les suivants 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour calculer le salaire minimum brut mensuel, le taux horaire correspondant au coefficient est multiplié par l'horaire mensuel pratiqué dans l'entreprise.

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales minimales et les salaires réels se déterminent au niveau de l'entreprise.

Les salaires minima conventionnels font l'objet d'une négociation annuelle paritaire. A cet effet, la commission nationale paritaire se réunit une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente.



# CLASSIFICATIONS.

## Article 6

En vigueur étendu

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

### A. - Employés, ouvriers

Catégorie	Echelon	Coefficient	
1	1	140	- emplois ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie ; - le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	- emplois nécessitant une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et au minimum de 3 ans ; - le salarié exécute des tâches répétitives dans un temps limité.
2	1	150	- emplois nécessitant une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de niveau V de l'éducation nationale (CAP ou CFP), ou une expérience professionnelle équivalente (définie en annexe I ci-après) ; - le salarié exerce une activité déterminée.
	2	155	- emplois nécessitant une connaissance complète des techniques administratives et commerciales sanctionnées par un BEP ; - le salarié de production exécute en outre les tâches telles que définies au paragraphe précédent avec polyvalence et autonomie.
3	1	165	- emplois nécessitant l'acquisition de connaissances particulières sanctionnées par un brevet de technicien ; - le salarié de production exerce avec autonomie et capacité de décision une responsabilité sur l'activité professionnelle de 2 personnes de catégories 1 et 2.

### B. - Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie	Echelon	Coefficient	
4	1	180	- emplois nécessitant un niveau de compétences administratives, commerciales ou techniques, correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale ; - secteur artisanal : le salarié doit être apte, avec autonomie et capacité de décision, à remplacer l'employeur ; - secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégories 1 à 3.
	2	200	- salarié possédant un diplôme du niveau III de l'éducation nationale, un BM ou un BTM ; - technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégories 1 à 3 sous sa responsabilité.
5		220	- l'agent de maîtrise assume une responsabilité directe sur 10 à 20 personnes avec autonomie dans le cadre de sa fonction. Catégorie 6, coefficient 240 : - agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.
6		240	- agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.

## C. - Cadres

Catégorie	Coefficient	
7	270	Cadre débutant dirigeant un département ou une direction opérationnelle avec un important degré d'autonomie et de décision.
8	300	Cadre ayant au moins 3 ans de fonction dans l'entreprise.
9	320	Cadre dirigeant, l'activité s'exerce au niveau de la direction de l'entreprise.

# Classifications

## Article 6

En vigueur étendu

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

### A. - Employés, ouvriers

Catégorie	Echelon	Coefficient	
1	1	140	- emplois ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie ; - le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	- emplois nécessitant une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et au minimum de 3 ans ; - le salarié exécute des tâches répétitives dans un temps limité.
2	1	150	- emplois nécessitant une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de niveau V de l'éducation nationale (CAP ou CFP), ou une expérience professionnelle équivalente (définie en annexe I ci-après) ; - le salarié exerce une activité déterminée.
	2	155	- emplois nécessitant une connaissance complète des techniques administratives et commerciales sanctionnées par un BEP ; - le salarié de production exécute en outre les tâches telles que définies au paragraphe précédent avec polyvalence et autonomie.
3	1	165	- emplois nécessitant l'acquisition de connaissances particulières sanctionnées par un brevet de technicien ; - le salarié de production exerce avec autonomie et capacité de décision une responsabilité sur l'activité professionnelle de 2 personnes de catégories 1 et 2.

### B. - Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie	Echelon	Coefficient	
4	1	180	- emplois nécessitant un niveau de compétences administratives, commerciales ou techniques, correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale ; - secteur artisanal : le salarié doit être apte, avec autonomie et capacité de décision, à remplacer l'employeur ; - secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégories 1 à 3.
	2	200	- salarié possédant un diplôme du niveau III de l'éducation nationale, un BM ou un BTM ; - technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégories 1 à 3 sous sa responsabilité.
5		220	- l'agent de maîtrise assume une responsabilité directe sur 10 à 20 personnes avec autonomie dans le cadre de sa fonction. Catégorie 6, coefficient 240 : - agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.
6		240	- agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.

## C. - Cadres

Catégorie	Coefficient	
7	270	Cadre débutant dirigeant un département ou une direction opérationnelle avec un important degré d'autonomie et de décision.
8	300	Cadre ayant au moins 3 ans de fonction dans l'entreprise.
9	320	Cadre dirigeant, l'activité s'exerce au niveau de la direction de l'entreprise.

# **MENSUALISATION.**

## **Article 7**

En vigueur étendu

La loi du 19 janvier 1978 institue le paiement du salaire au mois pour un temps de travail effectif défini.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant à un temps de travail effectif de travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont pratiquées un certain mois, d'une manière exceptionnelle, le bulletin de paie doit comporter le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées avec leurs rémunérations qui est de 11 / 151,666 du salaire mensuel, majoré de 25 % ou éventuellement de 50 %.

Si des heures supplémentaires sont pratiquées d'une manière régulière, elles peuvent être incorporées dans le montant d'heures mensualisées avec les majorations légales.

# Mensualisation

## Article 7

En vigueur étendu

La loi du 19 janvier 1978 institue le paiement du salaire au mois pour un temps de travail effectif défini.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant à un temps de travail effectif de travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont pratiquées un certain mois, d'une manière exceptionnelle, le bulletin de paie doit comporter le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées avec leurs rémunérations qui est de 11 / 151,666 du salaire mensuel, majoré de 25 % ou éventuellement de 50 %.

Si des heures supplémentaires sont pratiquées d'une manière régulière, elles peuvent être incorporées dans le montant d'heures mensualisées avec les majorations légales.

# Diversité

## Article 8

En vigueur étendu

### 8. 1. Egalité hommes-femmes

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité, indistinctement aux travailleurs des deux sexes, quel que soit leur âge.

Il appartient à tout employeur du secteur, en fonction de son organisation, de veiller à une égalité d'accès pour les femmes à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, sur les conditions de travail et d'emploi et l'articulation des temps de vie. Il doit prendre, en outre, toute disposition en vue d'éliminer tout écart de rémunération par catégorie d'emploi entre les femmes et les hommes qui ne serait pas justifié par la nature du poste ou le niveau de responsabilités.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité ne doivent pas influencer négativement sur l'évolution salariale et professionnelle du personnel.

### 8. 2. Non-discrimination

Sont garantis les droits des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière sans distinction de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnie, nation ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

L'employeur prendra les mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans l'emploi le personnel handicapé, en se faisant accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les organismes techniques ou spécialisés en la matière.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés.

# Garanties en matière de droits

## Article 9

En vigueur étendu

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre. Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des périodes temporaires de renfort, de transition ou de remplacement.

De même, le recours au travail à temps partiel doit se faire au regard des contraintes économiques de l'entreprise mais tout en s'assurant que celles-ci ne sont pas un frein à l'organisation de la vie professionnelle du salarié concerné.



# **Gestion des emplois et des compétences**

## **Article 11**

En vigueur étendu

La gestion des emplois et des compétences a pour objet le développement des compétences du personnel et représente également un levier pour préparer le personnel en particulier à l'évolution des métiers du multiservice ou à la reprise des entreprises du secteur suite à des départs en retraite.

Les dispositifs énoncés dans l'accord « Formation » du 7 décembre 2005 (entretien individuel, VAE, DIF, bilan de compétences...) sont autant de dispositifs destinés à contribuer à la réalisation de ces objectifs.

Les employeurs sont encouragés à mettre en oeuvre l'entretien individuel et à faciliter le départ en formation de leur personnel.

# Protection de la femme enceinte

## Article 12

En vigueur étendu

Il est interdit de licencier une femme en état de grossesse constatée par un certificat médical et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

La résiliation du contrat de travail ne peut se faire pendant la suspension légale de celui-ci.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **APPRENTISSAGE.**

## **Article 13**

En vigueur étendu

L'apprentissage est une forme d'éducation qui prépare à la vie professionnelle en vue de faciliter l'intégration dans le marché du travail de jeunes ayant satisfait aux obligations scolaires.

Il a pour but de donner une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les entreprises, lorsqu'elles recrutent du personnel à destination des magasins, privilégient l'insertion dans leurs effectifs, de jeunes apprentis titulaires du CAP Cordonnerie multiservice.

# Apprentissage

## Article 13

En vigueur étendu

L'apprentissage est une forme d'éducation qui prépare à la vie professionnelle en vue de faciliter l'intégration dans le marché du travail de jeunes ayant satisfait aux obligations scolaires.

Il a pour but de donner une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les entreprises, lorsqu'elles recrutent du personnel à destination des magasins, privilégient l'insertion dans leurs effectifs, de jeunes apprentis titulaires du CAP Cordonnerie multiservice.

# Hygiène, sécurité et conditions de travail

## Article 14

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus de se conformer aux prescriptions légales en vigueur pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Chaque lieu de travail doit être muni d'une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et les pansements légers.

Les lavabos sont à l'eau courante à raison d'un orifice pour cinq personnes au plus.

Des moyens appropriés de nettoyage, de séchage et d'essuyage sont mis à la disposition des travailleurs.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **DURÉE DU TRAVAIL.**

## **Article 15**

En vigueur étendu

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

# **Durée du travail**

## **Article 15**

En vigueur étendu

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

# Contingent annuel d'heures supplémentaires

## Article 16

En vigueur étendu

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche.

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 220 heures par salarié, ce dernier étant en droit de refuser d'effectuer toute heure au-delà de 180 heures supplémentaires. Il concerne les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel donnent lieu soit au paiement de majorations, soit à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement. Les modalités d'utilisation de ce repos sont identiques à celles fixées pour la contrepartie obligatoire en repos.



# Contingent annuel d'heures supplémentaires

## Article 16

En vigueur étendu

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche.

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 220 heures par salarié, ce dernier étant en droit de refuser d'effectuer toute heure au-delà de 180 heures supplémentaires. Il concerne les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel donnent lieu soit au paiement de majorations, soit à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement. Les modalités d'utilisation de ce repos sont identiques à celles fixées pour la contrepartie obligatoire en repos.

# Heures supplémentaires

## Article 17

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

A défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires sont ainsi majorées :

# de 25 % de la 36e à la 43e heure incluse ;

# de 50 % à compter de la 44e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

# 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;

# 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est ouvert lorsque la durée de ce repos atteint 7 heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise.

Après accord des parties, la contrepartie obligatoire en repos peut être prise à tout moment de l'année par journée entière dans un délai de 6 mois dès l'acquisition du droit.

Le salarié formule sa demande au moins 1 mois à l'avance. Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes en matière de contrepartie obligatoire en repos.

# Travail de nuit

## Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 14 du 3 novembre 1999 art. 4 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2000-1 étendu par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail, effectué entre 22 heures et 7 heures du matin, une heure d'interruption payée au salaire moyen de la catégorie de l'intéressé étant accordée pour prendre un repas et se reposer :

- passé minuit, la nuit entière est due ;
- les heures normales de nuit sont majorées de 50 % ;
- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 100 %.

# **Travail du dimanche et des jours de fêtes légales**

## **Article 19**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 17 du 10 juin 2003 art. 5 en vigueur le 1er juin 2003 BO conventions collectives 2003-29 étendu par arrêté du 5 décembre 2003 JORF 13 décembre 2003.

Il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de 18 ans lors des jours de fêtes légales.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

# **Jours fériés**

## **Article 20**

En vigueur étendu

Tous les jours légaux fériés habituellement ouverts seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré.

Le salarié devra être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1er mai demeurent applicables.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **Jours fériés**

## **Article 20**

En vigueur étendu

Tous les jours légaux fériés habituellement ouverts seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré.

Le salarié devra être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1er mai demeurent applicables.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Visite médicale d'embauche

## Article 21

En vigueur étendu

Le médecin du travail effectuera un examen médical du postulant avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-mâtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **Contrôle d'aptitude à l'emploi**

## **Article 22**

En vigueur étendu

Au point de vue professionnel, le contrôle de l'aptitude à l'emploi se fera au moment de l'embauche par des examens ou essais dont les règles générales (qualité, quantité, durée d'exécution et contrôle) sont fixées par la présente convention.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).



# **Contrat de travail**

## **Article 23**

En vigueur étendu

L'embauche donne obligatoirement lieu à une lettre d'engagement ou un contrat de travail écrit dans lequel il est notifié à l'intéressé la convention collective applicable, la période d'essai et sa durée, sa fonction, sa classification, sa rémunération pour le nombre d'heures convenu, son lieu principal d'activité ainsi que les avantages annexes à titre personnel.

# PÉRIODE D'ESSAI.

## Article 24

En vigueur étendu

La période d'essai a pour objet de permettre de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occuper son poste.

La durée normale de la période d'essai est fixée dans la présente convention à :

# ouvriers et employés : 2 mois ;

# agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;

# cadres : 4 mois.

Si cela s'avère nécessaire, la période d'essai peut être renouvelée une fois ; la durée maximale de la période d'essai, y compris le renouvellement est alors de :

# ouvriers et employés : 4 mois ;

# agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;

# cadres, coefficients 270 et 300 : 6 mois ;

# cadres, coefficient 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. De même, le renouvellement de la période d'essai, s'il est envisagé, doit être mentionné dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il est confirmé avant la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

# 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;

# 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

# 2 semaines après 1 mois de présence ;

# 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. En conséquence, le contrat dont la période d'essai aura été résiliée prendra fin à l'issue du préavis, mais les jours de préavis restant à exécuter au-delà de la période d'essai seront indemnisés dans le solde de tout compte.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

# Période d'essai

## Article 24

En vigueur étendu

La période d'essai a pour objet de permettre de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occuper son poste.

La durée normale de la période d'essai est fixée dans la présente convention à :

# ouvriers et employés : 2 mois ;

# agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;

# cadres : 4 mois.

Si cela s'avère nécessaire, la période d'essai peut être renouvelée une fois ; la durée maximale de la période d'essai, y compris le renouvellement est alors de :

# ouvriers et employés : 4 mois ;

# agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;

# cadres, coefficients 270 et 300 : 6 mois ;

# cadres, coefficient 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. De même, le renouvellement de la période d'essai, s'il est envisagé, doit être mentionné dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il est confirmé avant la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

# 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;

# 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

# 2 semaines après 1 mois de présence ;

# 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. En conséquence, le contrat dont la période d'essai aura été résiliée prendra fin à l'issue du préavis, mais les jours de préavis restant à exécuter au-delà de la période d'essai seront indemnisés dans le solde de tout compte.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

# **Droit disciplinaire**

## **Article 25**

En vigueur étendu

Aucune sanction autre que les observations verbales ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer l'intéressé en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien et doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **PREAVIS.**

## **Article 26**

En vigueur étendu

1° En cas de rupture par licenciement, le salarié a droit :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- ancienneté de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté de plus de 2 ans : 2 mois.

2° En cas de rupture du fait du salarié, le préavis sera de 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois pour tout salarié au-delà de 6 mois d'ancienneté. Pour les agents de maîtrise, le préavis sera de 2 mois et, pour le personnel cadre, il sera porté à 3 mois.

# Préavis

## Article 26

En vigueur étendu

1° En cas de rupture par licenciement, le salarié a droit :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- ancienneté de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté de plus de 2 ans : 2 mois.

2° En cas de rupture du fait du salarié, le préavis sera de 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois pour tout salarié au-delà de 6 mois d'ancienneté. Pour les agents de maîtrise, le préavis sera de 2 mois et, pour le personnel cadre, il sera porté à 3 mois.

# **INDEMNITÉ DE PRÉAVIS.**

## **Article 27**

En vigueur étendu

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir si le salarié avait continué à travailler, sauf accord entre les parties.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Indemnité de préavis

## Article 27

En vigueur étendu

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir si le salarié avait continué à travailler, sauf accord entre les parties.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).



## **Absence pendant le délai-congé.**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié disposera de 2 heures par jour pour recherche d'emploi.

Les heures d'absence seront fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié.

Les heures d'absence seront payées quand le contrat de travail sera rompu du fait de l'employeur.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Absence pendant le délai-congé

## Article 28

En vigueur étendu

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié disposera de 2 heures par jour pour recherche d'emploi.

Les heures d'absence seront fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié.

Les heures d'absence seront payées quand le contrat de travail sera rompu du fait de l'employeur.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **INDEMNITE DE LICENCIEMENT.**

## **Article 30**

En vigueur étendu

Une indemnité distincte sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit : moins de dix ans d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté.

A partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

## **Article 29**

En vigueur étendu

Une indemnité distincte est accordée, en dehors des cas de fautes grave ou lourde, aux salariés licenciés pour motif personnel ou économique et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

# Indemnité de licenciement

## Article 30

En vigueur étendu

Une indemnité distincte sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit : moins de dix ans d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté.

A partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

## Article 29

En vigueur étendu

Une indemnité distincte est accordée, en dehors des cas de fautes grave ou lourde, aux salariés licenciés pour motif personnel ou économique et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

# LICENCIEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF.

## Article 30

En vigueur étendu

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ; cette lettre indique l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée avec avis de réception de convocation ou sa remise en main propre.

Au cours de l'entretien préalable l'employeur recueille les explications du salarié. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, le salarié peut être assisté d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet.

Tout licenciement doit obligatoirement être notifié par lettre recommandée avec avis de réception, et cela dans tous les cas sans exception, quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le motif du licenciement.

La lettre de licenciement ne doit pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié aura été convoqué.

# Licenciement non économique

## Article 30

En vigueur étendu

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ; cette lettre indique l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée avec avis de réception de convocation ou sa remise en main propre.

Au cours de l'entretien préalable l'employeur recueille les explications du salarié. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, le salarié peut être assisté d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet.

Tout licenciement doit obligatoirement être notifié par lettre recommandée avec avis de réception, et cela dans tous les cas sans exception, quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le motif du licenciement.

La lettre de licenciement ne doit pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié aura été convoqué.

# **Licenciement économique**

## **Article 31**

En vigueur étendu

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements économiques individuels ou collectifs applique les dispositions prévues aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

# **Reçu de solde de tout compte**

## **Article 32**

En vigueur étendu

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu de solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.



# **PRIORITE DE REEMBAUCHAGE.**

## **Article 33**

En vigueur étendu

Les travailleurs licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage de 12 mois à compter de la date de rupture de leur contrat de travail suivant la qualification des intéressés et le poste à pourvoir dans l'entreprise.

Les salariés qui auront manifesté leur souhait de bénéficier d'une priorité de réembauchage dans les délais prévus par la loi seront tenus informés par leur ancien employeur des postes à pourvoir. Lorsqu'un poste correspondant à leur qualification sera disponible, les intéressés seront convoqués par lettre recommandée à se présenter dans l'entreprise. Leur réponse devra parvenir à l'employeur dans un délai de 5 jours à dater de l'expédition de l'avis de réemploi.

# Priorité de réembauchage

## Article 33

En vigueur étendu

Les travailleurs licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage de 12 mois à compter de la date de rupture de leur contrat de travail suivant la qualification des intéressés et le poste à pourvoir dans l'entreprise.

Les salariés qui auront manifesté leur souhait de bénéficier d'une priorité de réembauchage dans les délais prévus par la loi seront tenus informés par leur ancien employeur des postes à pourvoir. Lorsqu'un poste correspondant à leur qualification sera disponible, les intéressés seront convoqués par lettre recommandée à se présenter dans l'entreprise. Leur réponse devra parvenir à l'employeur dans un délai de 5 jours à dater de l'expédition de l'avis de réemploi.

# Certificat de travail

## Article 34

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail, un certificat doit, en tout état de cause, être remis à l'intéressé.

Ce certificat doit mentionner exclusivement :

- la date d'entrée et d'expiration du préavis ;
- les emplois successifs occupés, avec indication précise des périodes ;
- éventuellement l'institution de retraite à laquelle l'intéressé est adhérent et le taux de cotisation de cette institution.

De plus il doit porter :

- le nom, les prénom, profession, adresse de l'employeur et du salarié ;
- la mention du lieu ;
- la date de délivrance ;
- la signature de l'employeur ou de son représentant dûment mandaté.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# CONGES PAYES.

## Article 35

En vigueur étendu

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est porté au nombre entier supérieur.

La période de référence pour le calcul du congé s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Congés payés

## Article 35

En vigueur étendu

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est porté au nombre entier supérieur.

La période de référence pour le calcul du congé s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **CONGES SUPPLEMENTAIRES.**

## **Article 36**

En vigueur étendu

Les congés payés peuvent être accordés aux salariés toute l'année en respectant la période minimum de 12 jours comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire qui se situent obligatoirement entre le 1er mai et le 31 octobre sauf accord des intéressés.

Le fractionnement des congés payés, en dehors de l'alinéa précédent, peut être établi entre employeur et salarié, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque cette période est au moins égale à 6 jours et 1 jour supplémentaire de congé par période entre 3 et 5 jours.

La durée d'un congé normal est augmentée à raison de 2 jours ouvrables après 20 ans de service continu dans la même entreprise, de 4 jours après 25 ans et de 6 jours après 30 ans.

Pour l'appréciation de ce congé supplémentaire, sont assimilées à des périodes de travail effectif, celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage, d'absence autorisée, de mobilisation et de congé maternité.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Congés supplémentaires

## Article 36

En vigueur étendu

Les congés payés peuvent être accordés aux salariés toute l'année en respectant la période minimum de 12 jours comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire qui se situent obligatoirement entre le 1er mai et le 31 octobre sauf accord des intéressés.

Le fractionnement des congés payés, en dehors de l'alinéa précédent, peut être établi entre employeur et salarié, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque cette période est au moins égale à 6 jours et 1 jour supplémentaire de congé par période entre 3 et 5 jours.

La durée d'un congé normal est augmentée à raison de 2 jours ouvrables après 20 ans de service continu dans la même entreprise, de 4 jours après 25 ans et de 6 jours après 30 ans.

Pour l'appréciation de ce congé supplémentaire, sont assimilées à des périodes de travail effectif, celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage, d'absence autorisée, de mobilisation et de congé maternité.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR HOSPITALISATION D'ENFANTS A CHARGE.**

## **Article 37**

En vigueur étendu

Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l' article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et sur présentation d'un justificatif, de 1 journée de congé par an ou de 2 demi-journées par an et par enfant. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.



# **Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge**

## **Article 37**

En vigueur étendu

Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l' article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et sur présentation d'un justificatif, de 1 journée de congé par an ou de 2 demi-journées par an et par enfant. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

# Calcul de l'indemnité.

## Article 38

En vigueur étendu

L'indemnité de congé est calculée comme suit :

1° Soit sur la base de 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié, non comprise l'indemnité pour maladie, pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé y compris le congé de l'année précédente.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, primes de rendement, majorations pour heures supplémentaires).

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu (repos des femmes en couches, accident de travail, maladie professionnelle) sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de la durée du travail de l'établissement et du salaire perçu par les travailleurs de même qualification.

2° Soit sur la base de la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler, en prenant comme base le salaire perçu (y compris ses accessoires) dans le mois précédant le départ en congé.

Le mode de calcul le plus favorable au travailleur est à retenir.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté (art. 36) donne lieu à l'attribution normale d'une indemnité de congé.

# Calcul de l'indemnité de congés payés

## Article 38

En vigueur étendu

L'indemnité de congé est calculée comme suit :

1° Soit sur la base de 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié, non comprise l'indemnité pour maladie, pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé y compris le congé de l'année précédente.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, primes de rendement, majorations pour heures supplémentaires).

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu (repos des femmes en couches, accident de travail, maladie professionnelle) sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de la durée du travail de l'établissement et du salaire perçu par les travailleurs de même qualification.

2° Soit sur la base de la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler, en prenant comme base le salaire perçu (y compris ses accessoires) dans le mois précédant le départ en congé.

Le mode de calcul le plus favorable au travailleur est à retenir.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté (art. 36) donne lieu à l'attribution normale d'une indemnité de congé.

# **Indemnité compensatrice de congé.**

## **Article 39**

En vigueur étendu

En cas de résiliation de contrat, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de congé, conformément à la législation en vigueur (art. L. 223-11 et suivants du code du travail).

NOTA : La convention collective nationale des artisans-mâtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **Indemnité compensatrice de congés payés**

## **Article 39**

En vigueur étendu

En cas de résiliation de contrat, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de congé, conformément à la législation en vigueur (art. L. 223-11 et suivants du code du travail).

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.

## Article 40

En vigueur étendu

En vertu des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail et l'article 4 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, un salarié bénéficie, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

1° Sans condition d'ancienneté :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et 122-26-1 du code du travail ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;

2° Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;

3° Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 4 jours pour le décès du conjoint ;
- 3 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Congé pour événements familiaux

## Article 40

En vigueur étendu

En vertu des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail et l'article 4 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, un salarié bénéficie, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

1° Sans condition d'ancienneté :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et 122-26-1 du code du travail ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;

2° Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;

3° Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- 4 jours pour le décès du conjoint ;
- 3 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# CONGÉS PARENTAL ET SABBATIQUE.

## Article 41

En vigueur étendu

1° A l'expiration du congé maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou l'arrivée au foyer de 1 enfant de 3 ans en vue d'adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pour bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit de réduire sa durée de travail de moitié, jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

Le congé parental et l'activité à mi-temps ont une durée initiale de 1 an au plus, ils peuvent être prolongés deux fois, cette possibilité est ouverte au père et à la mère.

Le salarié doit informer son employeur par lettre avec demande d'avis de réception.

2° Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise de 3 années et 6 années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

L'employeur peut refuser au salarié de bénéficier du congé parental ou de l'activité à mi-temps et sabbatique, s'il estime que ces dispositions auront des conséquences sur la production et la bonne marche de son entreprise.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants et L. 122-32-17 et suivants du code du travail (arrêté du 22 décembre 1989, art. 1er).



# Congé parental et sabbatique

## Article 41

En vigueur étendu

1° A l'expiration du congé maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou l'arrivée au foyer de 1 enfant de 3 ans en vue d'adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pour bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit de réduire sa durée de travail de moitié, jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

Le congé parental et l'activité à mi-temps ont une durée initiale de 1 an au plus, ils peuvent être prolongés deux fois, cette possibilité est ouverte au père et à la mère.

Le salarié doit informer son employeur par lettre avec demande d'avis de réception.

2° Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise de 3 années et 6 années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

L'employeur peut refuser au salarié de bénéficier du congé parental ou de l'activité à mi-temps et sabbatique, s'il estime que ces dispositions auront des conséquences sur la production et la bonne marche de son entreprise.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants et L. 122-32-17 et suivants du code du travail (arrêté du 22 décembre 1989, art. 1er).

# **INDEMNISATION MALADIE ET ACCIDENT.**

## **Article 42**

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

# d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

# d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

# d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra 2 / 3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises au premier alinéa sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise).

# Indemnisation maladie et accident

## Article 42

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

# d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

# d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

# d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra 2 / 3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises au premier alinéa sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise).

# **DÉPART A LA RETRAITE.**

## **Article 43**

En vigueur étendu

Lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite complète, il peut, s'il le désire, quitter l'entreprise.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Départ à la retraite

## Article 43

En vigueur étendu

Lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite complète, il peut, s'il le désire, quitter l'entreprise.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-mâtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE.

## Article 44

En vigueur étendu

Un salarié quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans en vue de sa retraite ou remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite complète a droit à une indemnité de départ en retraite suivant son ancienneté dans l'entreprise :

# 1 / 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

# 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

# 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

# 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour la base de calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié dont la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur, dans les conditions fixées par la loi, a droit au versement d'une indemnité de retraite équivalant à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30 de la présente convention.

# Indemnité de départ à la retraite

## Article 44

En vigueur étendu

Un salarié quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans en vue de sa retraite ou remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite complète a droit à une indemnité de départ en retraite suivant son ancienneté dans l'entreprise :

# 1 / 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

# 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

# 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

# 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour la base de calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié dont la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur, dans les conditions fixées par la loi, a droit au versement d'une indemnité de retraite équivalant à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30 de la présente convention.

# RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

## Article 45

En vigueur étendu

Suite au protocole d'accord du 28 juin 1963, à la date du 1er janvier 1963, le personnel des entreprises bénéficie obligatoirement d'un régime de retraite complémentaire.

Les entreprises sont tenues de s'affilier à l'IREC, institution de retraite du groupe Malakoff Médéric.

Pour participer de la retraite complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas apprenti sous contrat, être âgé d'au moins 16 ans.

L'assiette des cotisations est basée sur la totalité du salaire. Cette cotisation est calculée à concurrence de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

Sont exclues de cet accord les entreprises ayant adhéré avant le 1er janvier 1963 à une autre caisse de retraite.

A compter du 1er janvier 1996, le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- incapacité de travail, invalidité permanente.

### 1. Capital décès, invalidité absolue et définitive

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de ce dernier, il est versé au bénéficiaire un capital déterminé en fonction du salaire brut de base perçu par l'intéressé au cours des 12 derniers mois d'activité et de sa situation de famille.

(En pourcentage.)

Situation de famille	Capital décès	
	Cadres (1)	Non-cadres (1)
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant	220	100
Marié sans enfant	340	125
Célibataire, veuf, divorcé avec enfant	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/ SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par :

- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947. En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire DSS du 25 septembre 2013).

En cas de décès par accident, il est versé un capital supplémentaire égal à 100 %.

### 2. Rente d'éducation



En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive pendant la durée de son contrat de travail, il est versé une rente éducation pour chacun de ses enfants à charge. Sont considérés comme tels les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage.

Son montant annuel est égal à 12 % du salaire annuel brut servi au salarié au cours des 12 derniers mois d'activité précédant son décès.

Les rentes sont payées mensuellement et revalorisées annuellement selon les modalités en vigueur au sein de l'institution.

### 3. Incapacité de travail, invalidité permanente

En sus de l'indemnisation prévue à l'article 42, le salarié bénéficiera, en cas d'absence au travail pour incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, en complément et relais de la mensualisation ou à compter du 31e jour d'une indemnisation calculée à hauteur de 80 % de son salaire brut de base.

L'indemnisation s'entend déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente, 2e et 3e catégories définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, l'indemnisation est égale à 80 % du salaire brut de base de l'intéressé.

L'indemnisation est ramenée à 45 % en cas d'invalidité de 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tant que le salarié justifie de son état, et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale.

### 4. Financement du régime

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limité au plafond de la tranche B :

- tranche A (TA) : tranche de rémunération au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties prévu au paragraphe 5 du présent article, aucune cotisation n'est due par les anciens salariés pendant la période maintien, celui-ci étant financé par mutualisation avec les cotisations définies au titre des assurés présents à l'effectif.

Les cotisations destinées au financement du régime sont les suivantes :

(En pourcentage.)

Risques garantis	Cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,420	1,420	0,000	1,420	1,420	0,000
Rente éducation	0,160	0,160	0,000	0,160	0,160	0,000
Incapacité invalidité	1,470	0,882	0,588	2,420	1,452	0,968
Total	3,050	2,462	0,588	4,000	3,032	0,968
Risques garantis	Non-cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	0,410	0,246	0,164	0,410	0,246	0,164
Rente éducation	0,160	0,096	0,064	0,160	0,096	0,064
Incapacité Invalidité	1,040	0,624	0,416	2,010	1,206	0,804

Risques garantis	Non-cadres (1)					
	TA			TB		
Total	1,610	0,980	0,630	2,580	1,562	1,018

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/ SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par :

- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947. En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire DSS du 25 septembre 2013).

Le taux de cotisation global inclut, pour les cadres, l'obligation de cotisation patronale sur la tranche A telle que prévue par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

## 5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

a) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au mois supérieur, et pour une durée maximale de 12 mois.

La suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

b) Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

c) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

d) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

e) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

f) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment, le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (parts patronale et salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisation.

# Retraite complémentaire et prévoyance

## Article 45

En vigueur étendu

Suite au protocole d'accord du 28 juin 1963, à la date du 1er janvier 1963, le personnel des entreprises bénéficie obligatoirement d'un régime de retraite complémentaire.

Les entreprises sont tenues de s'affilier à l'IREC, institution de retraite du groupe Malakoff Médéric.

Pour participer de la retraite complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas apprenti sous contrat, être âgé d'au moins 16 ans.

L'assiette des cotisations est basée sur la totalité du salaire. Cette cotisation est calculée à concurrence de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

Sont exclues de cet accord les entreprises ayant adhéré avant le 1er janvier 1963 à une autre caisse de retraite.

A compter du 1er janvier 1996, le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- incapacité de travail, invalidité permanente.

### 1. Capital décès, invalidité absolue et définitive

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de ce dernier, il est versé au bénéficiaire un capital déterminé en fonction du salaire brut de base perçu par l'intéressé au cours des 12 derniers mois d'activité et de sa situation de famille.

(En pourcentage.)

Situation de famille	Capital décès	
	Cadres (1)	Non-cadres (1)
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant	220	100
Marié sans enfant	340	125
Célibataire, veuf, divorcé avec enfant	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/ SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par :

- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947. En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire DSS du 25 septembre 2013).

En cas de décès par accident, il est versé un capital supplémentaire égal à 100 %.

### 2. Rente d'éducation

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive pendant la durée de son contrat de travail, il est versé une rente éducation pour chacun de ses enfants à charge. Sont considérés comme tels les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage.

Son montant annuel est égal à 12 % du salaire annuel brut servi au salarié au cours des 12 derniers mois d'activité précédant son décès.

Les rentes sont payées mensuellement et revalorisées annuellement selon les modalités en vigueur au sein de l'institution.

### 3. Incapacité de travail, invalidité permanente

En sus de l'indemnisation prévue à l'article 42, le salarié bénéficiera, en cas d'absence au travail pour incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, en complément et relais de la mensualisation ou à compter du 31e jour d'une indemnisation calculée à hauteur de 80 % de son salaire brut de base.

L'indemnisation s'entend déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente, 2e et 3e catégories définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, l'indemnisation est égale à 80 % du salaire brut de base de l'intéressé.

L'indemnisation est ramenée à 45 % en cas d'invalidité de 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tant que le salarié justifie de son état, et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale.

### 4. Financement du régime

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limité au plafond de la tranche B :

- tranche A (TA) : tranche de rémunération au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties prévu au paragraphe 5 du présent article, aucune cotisation n'est due par les anciens salariés pendant la période maintien, celui-ci étant financé par mutualisation avec les cotisations définies au titre des assurés présents à l'effectif.

Les cotisations destinées au financement du régime sont les suivantes :

(En pourcentage.)

Risques garantis	Cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,420	1,420	0,000	1,420	1,420	0,000
Rente éducation	0,160	0,160	0,000	0,160	0,160	0,000
Incapacité invalidité	1,470	0,882	0,588	2,420	1,452	0,968
<b>Total</b>	<b>3,050</b>	<b>2,462</b>	<b>0,588</b>	<b>4,000</b>	<b>3,032</b>	<b>0,968</b>
Risques garantis	Non-cadres (1)					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	0,410	0,246	0,164	0,410	0,246	0,164
Rente éducation	0,160	0,096	0,064	0,160	0,096	0,064
Incapacité Invalidité	1,040	0,624	0,416	2,010	1,206	0,804

Risques garantis	Non-cadres (1)					
	TA			TB		
Total	1,610	0,980	0,630	2,580	1,562	1,018

(1) Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mars 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO 10 janvier), le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont « cadres » ou « non-cadres ». Prenant acte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/ SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par :

- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947. En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire DSS du 25 septembre 2013).

Le taux de cotisation global inclut, pour les cadres, l'obligation de cotisation patronale sur la tranche A telle que prévue par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

## 5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

a) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au mois supérieur, et pour une durée maximale de 12 mois.

La suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

b) Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

c) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

d) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

e) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

f) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment, le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (parts patronale et salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisation.

# CONCILIATION ET INTERPRÉTATION.

## Article 46

En vigueur étendu

En cas de différend ou de conflit collectif sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention, qui n'aurait pu être réglé sur le plan de l'entreprise, sera déféré obligatoirement devant une commission paritaire nationale ou régionale de quatre membres représentant les salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention et quatre membres représentant les employeurs appartenant à la Fédération nationale cosignataire.

Chacun des membres de cette commission pourra se faire remplacer par un suppléant de son choix, à condition que ce dernier soit agréé par l'organisation syndicale à laquelle appartient le titulaire.

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

Si la commission régionale ne parvient pas à un accord, elle devra saisir la commission nationale qui se prononcera dans un délai de dix jours à dater du jour où elle a été saisie.

C'est uniquement dans le cas où la commission nationale n'aboutirait pas à une conciliation que la procédure prévue par le titre II de la loi du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits de travail, serait engagée.

Les délégués appelés à siéger aux commissions régionales ou nationales créées par la présente convention auront le droit de s'absenter et seront indemnisés par leurs organisations syndicales respectives.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Conciliation et interprétation

## Article 46

En vigueur étendu

En cas de différend ou de conflit collectif sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention, qui n'aurait pu être réglé sur le plan de l'entreprise, sera déféré obligatoirement devant une commission paritaire nationale ou régionale de quatre membres représentant les salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention et quatre membres représentant les employeurs appartenant à la Fédération nationale cosignataire.

Chacun des membres de cette commission pourra se faire remplacer par un suppléant de son choix, à condition que ce dernier soit agréé par l'organisation syndicale à laquelle appartient le titulaire.

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

Si la commission régionale ne parvient pas à un accord, elle devra saisir la commission nationale qui se prononcera dans un délai de dix jours à dater du jour où elle a été saisie.

C'est uniquement dans le cas où la commission nationale n'aboutirait pas à une conciliation que la procédure prévue par le titre II de la loi du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits de travail, serait engagée.

Les délégués appelés à siéger aux commissions régionales ou nationales créées par la présente convention auront le droit de s'absenter et seront indemnisés par leurs organisations syndicales respectives.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

## **Durée, dénonciation, révision.**

### **Article 47**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de la signature.

La convention peut être dénoncée partiellement ou totalement par l'une ou les parties contractantes avec un préavis de trois mois, elle sera prorogée jusqu'à ce qu'un nouveau texte soit accepté par les parties contractantes et déposé auprès du service compétent.

Les procédures de dénonciation se feront par courrier recommandé avec avis de réception accompagné d'un nouveau projet d'avenant ou de convention.

Les effets de la convention ou ceux des articles dénoncés se poursuivront pendant une année, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi 71-561 du 13 juillet 1971.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).



## **Durée, dénonciation, révision**

### **Article 47**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de la signature.

La convention peut être dénoncée partiellement ou totalement par l'une ou les parties contractantes avec un préavis de trois mois, elle sera prorogée jusqu'à ce qu'un nouveau texte soit accepté par les parties contractantes et déposé auprès du service compétent.

Les procédures de dénonciation se feront par courrier recommandé avec avis de réception accompagné d'un nouveau projet d'avenant ou de convention.

Les effets de la convention ou ceux des articles dénoncés se poursuivront pendant une année, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi 71-561 du 13 juillet 1971.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

## **Publicité et extension de la convention.**

### **Article 48**

En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et de la participation et pour le dépôt, à la direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues au code du travail.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# Publicité et extension de la convention

## Article 48

En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et de la participation et pour le dépôt, à la direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues au code du travail.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

## **DATE D'APPLICATION.**

### **Article 49**

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet le 1er septembre 1989.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

## **Durée et application**

### **Article 49**

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet le 1er septembre 1989.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

## **Adhésions.**

### **Article 50**

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-maîtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).

# **Adhésion**

## **Article 50**

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

NOTA : La convention collective nationale des artisans-mâtres de la chaussure devient convention collective nationale de la cordonnerie (Avenant n° 7 1996-06-17 étendu par arrêté du 19 août 1996 JORF 29 août 1996).