

Brochure n° 3015

Convention collective nationale

IDCC : 1561. – **CORDONNERIE**

AVENANT N° 24 DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2009

PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0951112M*

IDCC : 1561

PRÉAMBULE

La convention collective nationale de la cordonnerie a été mise à jour une première fois en 2003.

Depuis, la parution de textes tant législatifs qu'interprofessionnels, en particulier l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail retranscrit dans la loi du 25 juin 2008 et la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, rend nécessaire une révision et une adaptation du texte conventionnel.

Article 1^{er}

Nouvelle numérotation des articles

La création et la modification des articles existants amènent à une nouvelle numérotation des articles de la convention collective.

Le nouveau sommaire se présente ainsi :

Article 1^{er} : Objet de la convention

Article 2 : Avantages acquis

Article 3 : Droit syndical

Article 4 : Registre du personnel

Article 5 : Détermination du salaire

Article 6 : Classifications
Article 7 : Mensualisation
Article 8 : Diversité
Article 9 : Garanties en matière de droits
Article 10 : Personnel à temps partiel
Article 11 : Gestion des emplois et de compétences
Article 12 : Protection de la femme enceinte
Article 13 : Apprentissage
Article 14 : Hygiène, sécurité et conditions de travail
Article 15 : Durée du travail
Article 16 : Contingent annuel d'heures supplémentaires
Article 17 : Heures supplémentaires
Article 18 : Travail de nuit
Article 19 : Travail du dimanche et des fêtes légales
Article 20 : Jours fériés
Article 21 : Visite médicale d'embauche
Article 22 : Contrôle d'aptitude à l'emploi
Article 23 : Contrat de travail
Article 24 : Période d'essai
Article 25 : Droit disciplinaire
Article 26 : Préavis
Article 27 : Indemnité de préavis
Article 28 : Absence pendant le délai-congé
Article 29 : Indemnité de licenciement
Article 30 : Licenciement non économique
Article 31 : Licenciement économique
Article 32 : Reçu de solde de tout compte
Article 33 : Priorité de réembauchage
Article 34 : Certificat de travail
Article 35 : Congés payés
Article 36 : Congés supplémentaires
Article 37 : Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge

Article 38 : Calcul de l'indemnité de congés payés
Article 39 : Indemnité compensatrice de congés payés
Article 40 : Congés pour événements familiaux
Article 41 : Congé parental et sabbatique
Article 42 : Indemnisation maladie et accident
Article 43 : Départ à la retraite
Article 44 : Indemnité de départ à la retraite
Article 45 : Retraite complémentaire et prévoyance
Article 46 : Conciliation et interprétation
Article 47 : Durée, dénonciation, révision
Article 48 : Publicité et extension de la convention
Article 49 : Durée et application
Article 50 : Adhésions

Article 2

Modifications apportées

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Article 1^{er}

Objet de la convention

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 codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

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

A compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 52.7AC (Autres industries du cuir) fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

– 15.20Z : Fabrication de chaussures.

Les professions visées sont les suivantes :

– fabricants de chaussures sur mesure et bottiers.

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

Les articles 5 et 6 sont fusionnés et l'article 5 est modifié comme suit :

« Article 5

Détermination du salaire

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'heure 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. »

L'article 7 devient article 6 « Classifications ».

L'article 10, devenu article 7, est modifié comme suit :

« Article 7

Mensualisation

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 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. »

L'article 11, devenu article 8, est modifié et complété comme suit :

« Article 8

Diversité

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. »

Le nouvel article 9 est ainsi rédigé :

« Article 9

Garanties en matière de droits

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'œuvre. 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. »

Le nouvel article 10 est ainsi rédigé :

« Article 10

Personnel à temps partiel

Est considéré à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de 35 heures.

Les contrats de travail du personnel embauché à temps partiel précisent la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (pour les contrats à référence horaire mensuel).

Des modifications temporaires de la répartition des jours de travail peuvent intervenir en cas d'absence prévisible de salariés, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins est alors respecté pour informer le salarié à temps partiel.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 10 % des heures de travail prévues au contrat de travail.

Les salariés employés à temps partiel qui souhaitent occuper un poste à temps plein et qui en ont fait la demande écrite sont prioritaires chaque fois qu'un poste de ce type, relevant de leur qualification professionnelle, se trouve être à pourvoir dans l'entreprise.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux employés à temps plein. Cette égalité de traitement concerne notamment, les évolutions de carrière, les augmentations de rémunération ou l'accès à la formation. A cet effet, afin de permettre aux salariés à temps partiel de développer leurs compétences, l'entreprise met en œuvre les moyens nécessaires pour faciliter le départ en formation de ces salariés. Ainsi, par exemple, par le passage à temps plein sur base du volontariat pendant la durée de la formation si celle-ci requiert un horaire à temps complet. »

Le contenu de l'actuel article 11 est supprimé et le nouvel article 11 est ainsi rédigé :

« Article 11

Gestion des emplois et des compétences

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 œuvre l'entretien individuel et à faciliter le départ en formation de leur personnel. »

L'article 12 est dénommé « Protection de la femme enceinte ».

L'article 13 est modifié et complété comme suit :

« Article 13

Apprentissage

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 professionnel 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. »

L'article 15 est modifié comme suit :

« Article 15

Durée du travail

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

L'article 16 est modifié comme suit :

« Article 16

Contingent annuel d'heures supplémentaires

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. »

L'article 17 est modifié et complété comme suit :

« Article 17

Heures supplémentaires

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 36^e à la 43^e heure incluse ;
- de 50 % à compter de la 44^e 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. »

A la suite de l'article 19, suppression de la mention « Majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ».

L'article 47 devient l'article 20 (à la place de l'ex-article 20 supprimé « Indemnité d'emploi ») « Jours fériés ».

L'article 22 devient l'article 21 et porte le titre « Visite médicale d'embauche ».

L'article 23 devient l'article 22 et porte le titre « Contrôle d'aptitude à l'emploi ».

L'article 24 devient l'article 23 et est modifié comme suit :

« Article 23

Contrat de travail

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. »

L'article 25 devient l'article 24 et est modifié comme suit :

« Article 24

Période d'essai

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. »

L'article 26 devient l'article 25 « Droit disciplinaire ».

L'article 27 devient l'article 26 « Préavis ».

L'article 28 devient l'article 27 « Indemnité de préavis ».

L'article 29 devient l'article 28 « Absence pendant le délai-congé ».

L'article 30 devient l'article 29 et est modifié comme suit :

« Article 29

Indemnité de licenciement

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*. »

L'article 31 devient l'article 30 et est modifié comme suit :

« Article 30

Licenciement non économique

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. »

L'article 32 devient l'article 31 et est modifié comme suit :

« Article 31

Licenciement économique

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. »

L'article 33 est supprimé et ainsi remplacé par l'article 32 suivant :

« Article 32

Reçu de solde de tout compte

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. »

L'article 34 devient l'article 33 « Priorité de réembauchage ».

L'article 35 devient l'article 34 et porte le titre « Certificat de travail ».

L'article 36 devient l'article 35 « Congés payés ».

L'article 37 devient l'article 36 « Congés supplémentaires ».

L'article 38 devient l'article 37 « Congé supplémentaire pour hospitalisation d'un enfant à charge ».

L'article 39 devient l'article 38 « Calcul de l'indemnité de congés payés ».

L'article 40 devient l'article 39 « Indemnité compensatrice de congés payés ».

L'article 41 devient l'article 40 « Congé pour événements familiaux ».

L'article 42 devient l'article 41 « Congé parental et sabbatique ».

L'article 43 devient l'article 42 et est modifié comme suit :

« Article 42

Indemnisation maladie et accident

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 8^e 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). »

L'article 44 devient l'article 43 « Départ à la retraite ».

L'article 45 devient l'article 44 et est modifié comme suit :

« Article 44

Indemnité de départ à la retraite

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 et demi 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. »

L'article 46 devient l'article 45.

Suite à l'avenant n° 23 en date du 22 juin 2009, le nouvel article 45 est ainsi rédigé :

« Article 45

Retraite complémentaire et prévoyance

Suite au protocole d'accord du 28 juin 1963, à la date du 1^{er} 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 1^{er} janvier 1963 à une autre caisse de retraite.

A compter du 1^{er} 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	Non-cadres
Célibataire, veuf, divorcé sans enfants	320	100
Marié sans enfants	340	125
Célibataire, veuf, divorcé avec enfant	410	200
Majoration par enfant supplémentaire	70	50

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

2. Rente d'éducation servie par l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP).

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 31^e 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, 2^e et 3^e 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 1^{re} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e 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. Gestion et financement du régime.

Les cotisations destinées au financement du régime sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

(En pourcentage.)

RISQUES GARANTIS	CADRES			NON-CADRES		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,35 TA TB	1,35	0	0,39 du salaire	0,234	0,156
Rente éducation	0,15 TA TB	0,15	0	0,15 du salaire	0,10	0,05
Incapacité, invalidité	0,42 TA 1,07 TB	0,252 0,642	0,168 0,428	0,42 TA 1,07 TB	0,252 0,642	0,168 0,428

Ces garanties sont souscrites auprès de l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric, 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

Toute entreprise relevant du champ d'application de la convention collective devra adhérer à cette institution.

Les parties à l'accord conviennent de rencontrer tous les ans l'institution désignée afin d'examiner les conditions dans lesquelles fonctionne le régime mis en place, notamment l'organisation de la mutualisation.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs (URRPIMMEC et OCIRP), ces derniers maintiendront les rentes en cours de service et continueront de les revaloriser dans les conditions prévues à la présente convention.

En outre, ils maintiendront, en revalorisant les bases de calcul dans les mêmes conditions, l'ensemble des garanties décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité à la date du non-renouvellement.

5. Portabilité des garanties du régime de prévoyance.

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national inter-professionnel du 11 janvier 2008 et avenants postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans leur ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier alinéa.

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

- la franchise et le niveau de prestations précisés au paragraphe 3 sont déterminés en considérant, à la date de l'arrêt, les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité ;
- les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des ressources globales d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Pour ce qui concerne le maintien des garanties de prévoyance définies au présent article 45, le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (parts patronale et salariale) fixée au paragraphe 4, et fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes de l'assureur percevant ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du financement de ce dispositif sera fait au plus tard le 30 juin de chaque année afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime. »

L'article 47 devient l'article 20 « Jours fériés ».

L'article 48 devient l'article 46 « Conciliation et interprétation ».

L'article 49 devient l'article 47 « Durée, dénonciation, révision ».

L'article 50 devient l'article 48 « Publicité et extension de la convention ».

L'article 51 devient l'article 49 « Durée et application ».

L'article 52 devient l'article 50 « Adhésion ».

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* à l'exception des articles 42 et 45 suivant l'avenant n° 23 en date du 22 juin 2009.

Article 4

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFCM ;

SRIC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.