

Maroquinerie

(industries de la maroquinerie, articles de voyage chasse-sellerie, bracelets en cuir)

BROCHURE JO 3157

IDCC 2528

Convention collective nationale du 9 septembre 2005

[Étendue par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin, par arrêté du 28 avril 2017 (JO, 10 mai), la CCN «Ganterie de peau» est rattachée à la CCN «Maroquinerie (industries de la maroquinerie, articles de voyage chasse-sellerie, bracelets en cuir)»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 28 avril 2017

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETST1713140A)

(JO, 10 mai 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 14 décembre 2015 et du 16 février 2017,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement. Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

]

Par arrêté du 23 janvier 2019 (JO, 31 janv.), les CCN «Cuirs et peaux : industrie» et «Cordonnerie multiservice» sont rattachées à la CCN «Maroquinerie : industries»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

NOR : MTRT1902685A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie (FFM).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Préambule

La présente convention collective est composée d'un corps de texte dit «Dispositions générales».

Des annexes définissent les clauses et conditions particulières d'application aux catégories ou sujets spécifiques traités. Ces annexes ont la même forme que les dispositions générales. Leurs règles d'application, de validité et de dénonciation peuvent leur être propres.

Toute modification contractuelle à ces annexes fait l'objet d'un avenant qui conserve les mêmes caractéristiques que les annexes précitées.

Des accords peuvent compléter la convention collective.

Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

⁽¹⁾ En respect de l'article

(1) Champ d'application de la Convention Collective «Ganterie de peau» :

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention s'applique à l'ensemble du territoire français et règle les rapports entre les employeurs et tous les salariés des industries visées par la nomenclature de l'I.N.S.E.E. sous le numéro 513-01, industries dont l'activité principale consiste en la fabrication des gants de peaux, ou partie peau, à l'exclusion des gants de protection.

Des annexes fixent les conditions particulières applicables aux ouvriers, aux apprentis, aux employés, aux agents de maîtrise et aux cadres (voir Annexes).

Un avenant règle les dispositions particulières aux travailleurs à domicile (voir Annexe n° 4).

L. 122-45 du code du travail, la présente convention collective nationale règle en France, y compris dans les DOM, les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs de toutes catégories (y compris le cas échéant le personnel permanent rémunéré des organisations syndicales patronales) des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;

-
- trousse d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2

Travailleurs à domicile

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

Article 3

Des annexes fixent les conditions particulières applicables aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Article 4

Les rapports entre les entreprises et leur VRP sont régis par les articles L. 751-1 et suivants du code du travail ainsi que par l'accord interprofessionnel du 3 octobre 1975 rendu applicable aux industries de la maroquinerie par l'arrêté du 5 octobre 1983.

Article 5

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'entreprise est bien adhérente au signataire de la présente convention, l'organisation patronale s'engage à justifier de l'affiliation ou de la non affiliation de ladite partie.

Article 6

Durée

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

Dénonciation

La convention pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis minimum de 3 mois. La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre recommandée avec accusé de réception d'un projet d'accord :

- les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur ;
- les parties conviennent d'un délai de 3 mois pour engager les nouvelles négociations à l'issue du délai de préavis.

Révision

Toutes parties signataires majoritaires en nombre de syndicats pourront demander la révision de la convention collective. La demande de révision de la CCN et ses effets seront réglés conformément à la législation en vigueur.

En application de l'article L. 132-2-2 du code du travail, la validité d'un accord ou d'une convention de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les conditions de révision et de dénonciation des annexes et des accords seront dûment précisées.

Article 7

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

Article 8

Droit syndical

Les parties contractantes déclarent que tous les salariés bénéficient de la liberté d'opinion ainsi que de la liberté pour les employés et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs, conformément aux articles L. 410-1 et suivants du code du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni le fait d'appartenir ou non à tel ou tel syndicat, ni les opinions politiques, religieuses ou autres, pour la conclusion ou la résiliation d'un contrat de travail en application de l'article L. 412-2 et de l'article L. 122-45 du code du travail.

Les travailleurs s'engagent à laisser à tous la liberté d'opinions politiques, religieuses ou autres et la liberté d'adhésion ou de non adhésion à un syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

Sections syndicales et délégués syndicaux

La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national est assurée dans le cadre de l'article L. 412-6 du code du travail.

Dans les entreprises à partir de 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner parmi le personnel et par écrit un délégué syndical, ou plusieurs selon l'effectif :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué syndical ;
- de 1 000 à 1 999 : 2 délégués syndicaux ;
- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 412-11, les syndicats représentatifs ont la possibilité de désigner le délégué du personnel comme délégué syndical pendant son mandat.

La protection des représentants du personnel sera assurée dans les conditions fixées par la loi.

Les prérogatives et les missions des organisations syndicales dans l'entreprise et des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment en matière de négociation salariale, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est mis à la disposition des organisations syndicales un local convenant à l'exercice de la mission de leur délégué.

Les moyens d'expression et d'organisation suivants sont donnés aux sections syndicales :

1° Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise

2° Liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux aux heures d'entrée et de sortie du travail.

3° Le ou les délégués syndicaux pourront réunir dans l'entreprise les membres du personnel en dehors des heures de travail du personnel et en dehors des locaux de production.

Un crédit mensuel de :

- 15 heures pour les entreprises de 50 à 500 salariés ;
 - 20 heures pour les entreprises au-delà de 500 salariés,
- est attribué à chaque délégué syndical.

Le contrat de travail d'un délégué syndical pourra être exceptionnellement suspendu à la demande de son organisation pour une absence justifiée pour l'exercice d'un mandat syndical de courte durée ne dépassant pas trois mois.

Panneaux d'affichage

Chaque organisation syndicale disposera de panneaux d'affichage en nombre suffisant et placés sur les lieux de passage des salariés. Les textes seront simultanément communiqués à la direction ; ils devront respecter les dispositions relatives à la presse.

Permanents syndicaux

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, régulièrement mandaté, il jouira - sous réserve d'avoir exercé ladite fonction pendant un minimum de 6 mois et un maximum de 3 ans, à partir du jour de son départ - d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

La demande sera présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé. Si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, le syndicat patronal s'efforcera de résoudre la difficulté dans le cadre local.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment du départ.

Article 9 Autorisations d'absence

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

- aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics sur présentation d'une convocation écrite ;
- aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les sessions de formation économique, sociale et syndicale s'effectuent dans les conditions prévues par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés le temps perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans la limite de trois représentants par organisation syndicale pour chaque réunion de ces commissions à condition qu'il ne donne pas lieu à indemnisation par ailleurs.

Les frais de transport des salariés participant à ces réunions seront pris en charge sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe et sur présentation des justificatifs originaux dans la limite de huit transports par organisation syndicale et par année civile.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche de l'entreprise.

Article 10 **Délégués du personnel**

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

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

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

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

Article 11 **Délégué Unique**

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

Article 12 **Assistance d'un représentant syndical**

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

Article 13 **Entreprises de moins de 10 personnes**

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

Article 14 **Comité d'entreprise**

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

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

Article 15 **Élection des Institutions Représentatives du Personnel**

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

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

La date des élections est portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 15 jours francs au moins à l'avance ; il est en même temps procédé à l'affichage de la liste des électeurs et éligibles.

Les listes des candidats seront remises, au plus tard, 3 jours francs avant la date prévue pour les élections.

Si le protocole prévoit le vote par correspondance, il envisagera des délais suffisants.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail. Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur salaire effectif.

Le bureau électoral est composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptants. La présidence appartient au plus ancien. Le bureau sera assisté dans toutes les opérations d'un salarié compétent.

Chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Article 16 **Activités sociales et culturelles**

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

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

Sont déduites de ces contributions les charges des activités sociales dont l'employeur assure directement la gestion en respect de l'article L. 432-8 du code du travail.

En cas de prise en charge progressive par le comité des activités sociales, la prise en charge de la première activité sociale sera prise en considération pour la fixation de la période de référence.

Le rapport du montant de cette contribution au montant total des salaires bruts payés par l'entreprise ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence.

Contrat de Travail

Article 17 **Embauchage**

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins de personnel à l'Agence Nationale Pour l'Emploi ou à d'autres organismes.

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

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

Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauche, la notification écrite de la durée de la période d'essai s'il y a lieu, du lieu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, des conditions de rémunération détaillées s'il y a lieu, de la catégorie professionnelle, du niveau et de l'échelon correspondant.

Conformément à la réglementation relative aux services médicaux du travail, tout salarié fera l'objet d'un examen médical avant l'embauchage, au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire échec aux obligations résultant des lois sur l'emploi obligatoire des travailleurs handicapés.

Article 18 **Changement de résidence**

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

Article 19 **Absences**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles devront être attestées par un certificat médical produit dans les 48 heures.

En cas de prolongation de maladie, de nouveaux certificats médicaux devront être fournis à l'employeur dans les mêmes conditions. En cas d'absences au cours de 12 mois consécutifs, sauf en cas d'accidents du travail ou maladie professionnelle, régies par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, la durée totale de suspension est limitée à 6 mois.

Cette durée pourra être prolongée après accord de l'employeur en cas d'absence supérieure à 6 mois.

Dans le cas où pendant ces absences s'imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions

de la présente convention.

Les absences dues à la maternité ne constituent pas non plus une rupture du contrat de travail.

Les absences résultant de cas de force majeure, telles que le rappel sous les drapeaux, ne constituent pas, dans le cadre des dispositions réglementaires, une rupture du contrat de travail.

L'appel de préparation à la défense nationale d'un jour pour les apprentis et salariés de 16 à 25 ans ne constitue pas une rupture du contrat de travail. En vertu de l'article L. 122-20-1 du code du travail, elle n'entraîne pas réduction de rémunération.

Les absences justifiées par un motif exceptionnel tels qu'incendie du domicile, accident, décès du conjoint, d'un proche parent, etc., dont l'employeur aura été avisé *dans un délai de 3 jours sauf impossibilité matérielle (Termes exclus de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin)*, n'entraînent pas rupture du contrat de travail.

Article 20

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

— l'ancienneté acquise dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;

— les périodes militaires obligatoires ;

— appel de préparation à la défense nationale ;

— les interruptions pour congés annuels ou congés exceptionnels résultant des articles 28 et 29 de ladite convention collective ;

— les interruptions pour maladie, pour accident, ou maternité ;

— les périodes de chômage partiel ;

— le congé parental : soit la première année pour la totalité de sa durée, soit les années suivantes, pour la moitié de leur durée.

Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

— repos facultatif de maternité prévu par l'article 22 de la présente convention ;

— résiliation suivie de réintégration selon l'article L. 122-28 du code du travail.

Article 21 **Bulletin de paye**

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

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

L'acceptation sans protestation ni réserve par le salarié d'un bulletin de paye ne peut valoir de sa part renonciation au de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires, contractuelles ou conventionnelles.

Article 22 (d'origine) **Maternité**

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin) Pour mieux gérer cette situation, l'intéressée prendra soin d'informer le plus tôt possible son employeur.

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

L'employeur veillera à appliquer les consignes du médecin du travail du fait de l'état de grossesse de la femme enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée sera assurée de réintégrer son précédent emploi ou un emploi équivalent.

L'état de grossesse ne constitue pas un motif de licenciement. Conformément à l'article L. 122-25-2 alinéa 1 du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant les périodes légales de suspension du contrat de travail pour maternité et pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales justifiées par leur état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L2122-1 et R2122-1 et suivant du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin) Elles devront en informer leur employeur dans un délai minimum de 48 heures avant de s'absenter.

Ces visites seront indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base de l'horaire moyen du mois durant lequel elles s'absentent, et cela dans la limite du temps nécessaire.

En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail 5 minutes avant l'heure de sortie - midi et soir - sans diminution de salaire.

La mère allaitant son enfant aura droit, pendant un an à compter de l'expiration du congé maternité, à s'absenter une heure par jour suivant les dispositions légales.

Article 22 (nouveau)

Maternité

Mod. par Accord du 20 décembre 2023

(Non étendu, applicable à compter de sa date de signature)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM ;

FFTM ;

FFCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CMTE ;

CGT (THCB) ;

Fédération de la Pharmacie des Cuirs et de l'habillement FO ;

FO de la Chimie ;

CFE CGC Agro.

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

L'employeur veillera à appliquer les consignes du médecin du travail du fait de l'état de grossesse de la femme enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée sera assurée de réintégrer son précédent emploi ou un emploi équivalent. L'état de grossesse ne constitue pas un motif de licenciement. Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1225-4 du code du travail.

Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales justifiées par leur état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 et R. 2122-1 et suivant du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces visites seront indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base de l'horaire moyen du mois durant lequel elles s'absentent, et cela dans la limite du temps nécessaire.

En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail 10 minutes

avant l'heure de sortie - midi et soir - sans diminution de salaire.

La mère allaitant son enfant aura droit, pendant 1 an à compter de l'expiration du congé maternité, à s'absenter 1 heure par jour suivant les dispositions légales.

Article 23

Garantie de ressources en cas de chômage partiel

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

Article 24

Résiliation du contrat de travail - Délai-congé

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

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

Pendant la période du délai-congé lors d'un licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans les conditions définies dans les chapitres correspondants.

Article 25

Licenciement de caractère économique

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

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

Article 26

Certificat de travail

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

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

De plus, il portera :

- les noms, prénoms du salarié et la raison sociale de l'employeur ;
- mention du lieu ;
- date de délivrance ;
- la signature de l'employeur ou de son représentant dûment mandaté.

Article 27

Organisation/durée du temps de travail et rémunération du temps de travail/modulation

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

Article 28

Congés payés

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

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

Les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté bénéficient d'un jours de congé supplémentaire.

Sont assimilées à un mois de travail effectif, les périodes égales de 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Les périodes d'absence ne peuvent toutefois entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnels à leur durée.

La durée du congé s'apprécie soit en jours ouvrables (30 jours ouvrables par an) soit en jours ouvrés (25 jours ouvrés par an). Sont considérés comme jours ouvrables, en matières de congés payés, tous les jours sauf les dimanches et des jours fériés.

Sont considérés comme jours ouvrés en matière de congés payés, la période du lundi au vendredi ou du mardi au samedi. Le jour férié chômé devenant non ouvré, ne doit pas être décompté comme un jour de congé payé.

Le calcul en jours ouvrés ne doit pas être préjudiciable au salarié, l'entreprise a l'obligation d'appliquer le mode de calcul le plus favorable pour le salarié.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un travail effectif par la loi sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ou partie de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler ; cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif dans l'établissement ou partie de l'établissement.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié bénéficie, sauf en cas de faute lourde de sa part, d'une indemnité compensatrice de congé à laquelle peut prétendre le salarié au moment de la rupture.

Article 29

Congés exceptionnels pour événements de famille

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

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

— décès d'un grand parent : 1 jour ;

Sans conditions d'ancienneté :

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

— mariage du salarié : 5 jours ;

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

— décès d'un parent ou beau-parent : 2 jours ;

— mariage d'un enfant : 1 jour.

Ces jours de congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la durée moyenne horaire des deux dernières périodes de paye.

Article 30

Prévoyance - Régime de retraite complémentaire

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

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

Article 31

Les classifications

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

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

Critères de classification des ouvriers

NIV.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Temps d'adaptation
I	Exécution d'opérations simples.	Pas de degré minimum requis.	Limitée à des vérifications simples.	Aucun niveau minimum requis.	De quelques heures.
II	Exécution de travaux qualifiés	Limitée.	Prise d'initiatives dans l'exécution.	Au minimum CAP, BEP ou niveau équivalent.	Pouvant aller jusqu'à huit semaines.
III	Exécution de travaux très qualifiés.	Élargie.	Qualité des résultats obtenus.	Au minimum BP ou niveau équivalent.	Pouvant aller jusqu'à quatre mois.

Critères de classification des employés

NIV.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Temps d'adaptation
I	Exécution d'opérations simples.	Pas de degré minimum requis.	Limitée à des vérifications simples.	Aucun niveau minimum requis.	De quelques heures.
II	Exécution de ; travaux qualifiés.	Limitée.	Prise d'initiatives dans l'exécution.	Au minimum CAP, BEP ou niveau équivalent.	Pouvant aller jusqu'à huit semaines.
III	Exécution de travaux très qualifiés.	Élargie.	Qualité des résultats obtenus.	Au minimum BP ou niveau équivalent.	Pouvant aller jusqu'à quatre mois.

Critères de classification des techniciens et agents de maîtrise

Niv.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Temps d'adaptation
III	Exécution de travaux très qualifiés. Conduite de travaux.	Élargie.	Qualité des résultats obtenus.	BTS, DUT ou niveau équivalent.	Pouvant aller jusqu'à quatre mois.
IV	Participation à la définition des programmes. Réalisation des objectifs	Très élargie.	Partagée en matière de gestion.	BTS, DUT ou niveau équivalent.	
V	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.	Grande.	Complète dans la gestion d'un service ou d'une activité.	BTS, DUT ou niveau équivalent	

Critères de classification des cadres

Niv.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base
IV	Participation à la définition des programmes et des objectifs.	Très élargie par délégation.	Partagée en matière de gestion.	Ingénieur ou cadre diplômé.
V	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.	Grande.	Complète dans la gestion d'un service ou d'une activité.	Ingénieur, cadre diplômé ou niveau équivalent.
VI	Participation à la définition de la politique de l'entreprise.	Très grande.	Très importante ou complète dans la gestion de l'entreprise.	Ingénieur ou cadre de très grande expérience.

Article 32 Salaires

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche et dans les entreprises ayant *plus de 50 salariés et (Termes exclus de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin)* un Délégué Syndical. Dans le cadre de la négociation de branche, dans les quinze jours précédant la première réunion, un rapport de branche sera adressé aux organisations syndicales.

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

Article 33 Salaire minimum

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle (Termes exclus de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin).*

La grille de salaire est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels

des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article 34

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

Article 35

Main-d'œuvre jeune

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

Ces jeunes salariés doivent être classés selon la convention collective.

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

- 20 % entre 16 et 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

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

Apprentissage et formation professionnelle

Article 36

Formation professionnelle

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

Article 37

Apprentissage

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

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

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

Toutefois, sous certaines conditions, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage.

-1.- L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire 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, dans les conditions prévues à l'article L 335-6 du code de l'éducation.

Ces diplômes et titres sanctionnent l'acquisition d'un ensemble de connaissances permettant à leur possesseur de s'orienter vers les diverses spécialités de l'industrie qu'il a choisies. Pour la maroquinerie, l'employeur doit assurer au sein de l'entreprise l'enseignement de toutes les phases de la fabrication (coupe, travail à la table, piqure, rivure, etc.).

-2.- Le contrat, obligatoirement passé par écrit, doit faire l'objet d'un enregistrement auprès de l'administration compétente.

-3.- Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti est le maître d'apprentissage. Pendant la durée du contrat, le maître d'apprentissage assurera la fonction de tuteur. Le choix du tuteur devra répondre aux exigences nécessaires du sérieux de la formation de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage s'engage :

- à assurer à l'apprenti une formation pratique dans l'entreprise en coordination avec le CFA, en lui confiant des tâches ou des postes comportant l'exécution d'opérations ou de travaux conformes à la progression définie par accord avec le CFA ;
- à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il est inscrit ;
- à l'inscrire et à le faire participer aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification profession-

nelle prévue au contrat ;

— à effectuer, dès la conclusion du contrat, toutes les formalités nécessaires pour que l'apprenti puisse bénéficier des lois sociales ;

— à prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie, d'accident ou d'absences d'apprentis mineurs ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention. Le directeur du CFA devra également être averti dans ces différents cas ;

— à accepter les contrôles des inspecteurs de l'enseignement technique *dans ces différents cas. (Termes exclus de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin)*

-4. - L'apprenti s'engage, sous la responsabilité de ses représentant légaux, à travailler uniquement pour son employeur pendant toute la durée de son contrat et à suivre avec assiduité l'enseignement en CFA.

-5. - Au cours des deux premiers mois d'apprentissage, la résiliation du contrat peut être prononcée par une quelconque des parties sans préavis ni indemnité.

-6. - Les apprentis sous contrat recevront une rémunération minimale calculée en fonction de leur âge et de la durée de leur contrat.

-7. - Sauf dérogation accordée par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ou par arrêté interministériel, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement par les personnes ayant la qualification requise, est fixé comme suit :

— deux apprentis lorsque la formation est assurée par l'employeur ;

— un apprenti pour chaque maître d'apprentissage.

Chacune des personnes mentionnées aux paragraphes ci-dessus peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée pour une durée d'un an ou plus à la suite de l'échec à l'examen préparé.

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail

Article 38

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail et notamment l'article L230-2 du code du travail.

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques et pour la sécurité et la santé des salariés conformément à l'article R230-1 du code du travail. Ce document est remis à jour tous les ans et lors de l'introduction de nouveaux produits.

Conformément à la loi, le chef d'établissement a une obligation d'organiser une formation en matière de sécurité notamment pour les nouveaux embauchés, les travailleurs temporaires et ceux qui changent de poste en vertu de l'article L233-3-1 du code du travail.

Toutes les personnes travaillant dans l'entreprise s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition, ainsi qu'à respecter les instructions et règlements.

Des moyens de nettoyage adaptés seront fournis en quantité suffisante au cours du travail et sur le lieu de travail. Dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel, même dans les cas non prévus par l'article R. 232-10-1 du code du travail.

Article 39

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

Formation

Dans les établissements occupant 300 salariés ou plus, chaque représentant du personnel au CHSCT bénéficie d'un congé formation de 5 jours ouvrables.

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés et moins de 300, la durée du congé est au maximum de 3 jours ouvrables pris sur le temps de travail et rémunérés comme tel.

Ce congé de formation est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production, il doit notifier son refus à l'intéressé dans les huit jours suivant la demande. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

Cette formation est donnée à chacun des représentants du personnel au CHSCT en respect des articles R. 236-15 et suivants du code du travail.

Conciliation et interprétation

Article 40 Interprétation

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

Cette commission est composée au moins de :

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

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

La présidence de la commission sera assurée par roulement alternativement par un délégué patronal les années paires et un représentant des salariés les années impaires.

La commission examinera toute demande formulée par écrit et émanant de l'une de ces organisations syndicales signataires de la présente convention.

Le président régulièrement saisi d'une demande devra réunir la commission pour lui permettre de statuer dans un délai de 30 jours ouvrables ou mieux si possible.

Lorsque la commission donnera son avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de l'avis, signé par les délégués, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention lorsque les modalités de dépôt auront été respectées.

Article 41 Conciliation

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

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

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

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de 5 jours francs à dater du jour où la commission a terminé ses débats.

Article 42 Dépôt et date d'application

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

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

Article 43 Extension

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

Dispositions catégorielles

Chapitre Ier Ouvriers

Le présent chapitre fixe les conditions particulières de travail des ouvriers.

Paiement au mois du salaire

Article 1er

La rémunération des ouvriers est mensuelle et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois conformément à la loi du 19 janvier 1978 portant sur la mensualisation.

Les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées avec les majorations correspondantes définies par la loi ou les accords. Les heures non travaillées donnent lieu à réduction de salaire, sauf dans les cas où le maintien de celles-ci est expressément prévu par des dispositions légales, conventionnelles ou accord d'entreprise.

Article 2

Le paiement au mois n'exclut ni les salaires au rendement ou aux pièces, ni toute autre modalité de calcul du salaire conformément à la législation sur le SMIC et la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978.

Période d'essai

Article 3

Contrat à Durée Indéterminée

La période d'essai sera de deux semaines éventuellement renouvelable une fois d'un commun accord entre les intéressés.

Contrat à Durée Déterminée

Les contrats à durée déterminée comportent une période d'essai dont la durée ne doit pas excéder un maximum fixé à ce jour en respect de la loi en fonction de la durée initiale du contrat ou la durée minimale :

- 1 jour *ouvré (Mot exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin)* par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat d'une durée initiale au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Article 4

Engagement

Tout engagement pourra être confirmé préalablement à l'entrée dans l'entreprise par un contrat de travail, une lettre d'engagement ou tout autre document stipulant notamment :

- l'identité des parties ;
- lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, les conditions de celle-ci ;
- le titre, niveau et échelon, l'emploi et la catégorie professionnelle du salarié ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;
- durée *prévisible (Mot exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin)* du contrat s'il s'agit d'une relation de travail temporaire ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- le salaire brut mensuel sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise ou convenu entre les parties ainsi que les autres éléments éventuels de la rémunération ;
- la référence à la convention collective nationale.

Indemnisation des jours fériés

Article 5

Jours fériés ordinaires

Le paiement des jours fériés légaux tombant un jour normalement travaillé dans l'entreprise est obligatoire pour le personnel ouvrier qui remplit les conditions suivantes :

- 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement;
- et 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré (réduites proportionnellement par rapport à l'horaire légal en cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel),

ou :

- à partir de 6 mois d'ancienneté.

Cette indemnisation sera due sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, selon l'horaire de l'entreprise, sauf lorsque l'absence a été autorisée ou lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident même non encore pris en charge par la sécurité sociale, pour l'attribution des indemnités journalières (délai de carence), ou encore lorsqu'elle est due à un cas fortuit ou de force majeure dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Article 6

1^{er} Mai

L'indemnisation de la journée du 1^{er} Mai a lieu selon la réglementation en vigueur.

Article 7

Travaux effectués exceptionnellement un dimanche ou un jour férié ou la nuit

Pour exécuter un travail urgent, la rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche ou la nuit (entre 21 heures et 6 heures) ou un jour férié (à l'exception de la journée de solidarité) sera majorée de 50%.

Cette majoration s'ajoutera, le cas échéant, à la majoration du taux légal pour les heures supplémentaires.

Ces deux majorations seront calculées sur la base du salaire horaire normal.

Article 8

Travail par équipes successives

Pour le personnel travaillant par équipes successives ou postes, le temps d'arrêt pour casse-croûte sera payé comme temps de travail dans la limite de 20 minutes.

Le personnel de l'équipe de nuit percevra, en sus de son salaire, une prime de panier par journée de travail déterminée par l'entreprise égale au maximum à une fois et demie la valeur du minimum garanti.

Article 9

Travail aux pièces

En ce qui concerne les salariés aux pièces ou au rendement, les prix sont fixés par accord entre les intéressés.

Les salaires effectifs moyens devront être supérieurs à la moyenne des salaires réels de chacune des catégories auxquelles appartiennent les travailleurs intéressés.

Indemnités en cas d'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident prévoyance

Article 10

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, et éventuellement à une contre-visite, les ouvriers ayant une ancienneté d'un an dans l'entreprise percevront, après déduction de la rémunération correspondante à une franchise de 3 jours calendaires, une indemnité égale à la différence entre :

A. Ce que l'ouvrier aurait gagné s'il avait travaillé sur la base de l'horaire hebdomadaire légal (ou sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise) ;

B. Et la somme éventuellement constituée :

- des indemnités journalières payées par la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations familiales individuelles ;
- des indemnités journalières payées par tout autre régime de prévoyance, pour la part correspondante aux cotisations de l'employeur ;
- des indemnités pour perte de salaire dues éventuellement par le tiers responsable et effectivement versées.

Les prestations ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié. À défaut, cette omission pourra engager la responsabilité de l'ouvrier y compris devant les tribunaux civils.

Le salaire net résultant de ce calcul ne saurait être supérieur à celui qui aurait été perçu en cas de présence normale.

Article 11

Après avoir acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise, lors du début de l'arrêt de travail, en cas de maladie ou accident dûment justifié, les ouvriers percevront les indemnités différentielles pendant 30 jours calendaires au total par année civile.

Cette durée sera augmentée de 15 jours calendaires supplémentaires par période de 5 années de présence continue dans l'entreprise.

La majoration de la durée de l'indemnisation est acquise de plein droit lorsque la période des 5 années survient pendant l'arrêt maladie.

Article 12

Pour une même absence, la durée totale de versement de l'indemnité par année civile ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Article 13

Les journées de carence sont supprimées lorsqu'une absence est causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Lorsqu'il y a une hospitalisation, celles-ci sont supprimées sur présentation du bulletin de situation hospitalière indiquant un séjour à l'hôpital.

Article 14

L'indemnisation prévue aux articles 10 à 13 ne pourra être inférieure à celle résultant de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Article 15

Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent titre.

Maternité

Article 16

L'absence des ouvrières pour congé maternité est indemnisée dans les mêmes conditions que celles prévues aux articles 10 à 13 qui précèdent, sans toutefois qu'il y ait lieu à déduction pour délai de carence.

Rupture du contrat de travail

Article 17

Préavis

a) En cas de licenciement intervenant après l'expiration de la période d'essai et en l'absence de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée comme suit :

1. Avant 6 mois d'ancienneté : 1 semaine ;
2. À partir de 6 mois et avant 2 ans d'ancienneté : 1 mois de quantième à quantième ;
3. Au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de quantième à quantième.

b) En cas de démission :

1. Moins d'un an d'ancienneté : 1 semaine ;
2. À partir d'un an d'ancienneté : 1 mois de quantième à quantième.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier bénéficiera de 2 heures par jour pour la recherche d'emploi.

L'octroi de ces 2 heures n'entraînera pas de réduction de la rémunération en cas de licenciement, et ceci dans la limite de 20 heures maximum par mois de préavis.

Les heures d'absence quotidienne seront déterminées par entente entre les intéressés et si l'entente ne peut se faire chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu. Ces heures pourront être bloquées si les parties y consentent.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir des dispositions prévues aux alinéas précédents pendant le préavis restant à courir.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi pendant son préavis dans le cadre de son licenciement, il ne sera pas tenu d'effectuer la totalité de son préavis. Dans ce cas, la partie du préavis non effectué ne sera pas indemnisée.

La date d'expiration de son contrat sera celle de son départ.

Si le préavis est donné dans la période du congé annuel de l'intéressé, le délai-congé commencera à courir après le retour de congé de celui-ci.

Indemnités de licenciement

Article 18

Les ouvriers bénéficient, sauf faute grave et à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, d'une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Article 19

Licenciement pour motif personnel

Le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année de présence ;
- après 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année de présence.

En tout état de cause, le total de l'indemnité ne peut excéder 4 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul le plus favorable s'appliquera au salarié.

Article 20 **Licenciement pour motif économique**

En cas de licenciement pour motif économique, le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- De 1 à 5 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- À partir de 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année de présence.

En tout état de cause, le total de l'indemnité ne peut excéder 4 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul le plus favorable s'appliquera au salarié.

Article 21

Le salaire à prendre en considération est le 12^{ème} du salaire brut des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le tiers des trois derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification versée sera prise en compte au prorata temporis.

Article 22

Les années incomplètes doivent être retenues : la fraction de l'indemnité afférente à une année incomplète sera proportionnelle au nombre de mois de présence ; tout mois incomplet ne sera pas pris en considération.

Indemnité de départ/mise à la retraite

Article 23

Les ouvriers quittant volontairement leur emploi s'ils peuvent bénéficier de la retraite à taux plein recevront une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, suivant le barème ci-après :

- après 10 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après 20 ans d'ancienneté : 4 mois.

Article 24

Le calcul de cette indemnité est fait sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la rupture.

Article 25

Le montant de l'indemnité, en cas de mise à la retraite par l'employeur, ne saurait être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement légale tel qu'il résulte de l'article R. 122-2 du code du travail et de l'accord sur la mensualisation du 10 décembre 1977 étendu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Chapitre II **Employés - Techniciens Agents de Maîtrise (ETAM)**

Article 1er **Bénéficiaires**

Le présent chapitre fixe les conditions particulières de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des industries telles qu'elles sont définies à l'article 1^{er} des clauses générales de la présente convention collective, ainsi que du personnel des organisations syndicales patronales. Il s'applique à l'ensemble des ETAM.

Article 2 **Engagement**

Tout engagement pourra être confirmé préalablement à l'entrée dans l'entreprise par un contrat de travail, une lettre d'engagement ou tout autre document stipulant notamment :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, les conditions de celle-ci ;
- le titre, niveau et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée *prévisible* (*Mot exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin*) du contrat s'il s'agit d'une relation

de travail précaire ;

— la durée de la période d'essai ;

— la durée du congé payé et du préavis ;

— le salaire brut mensuel de base pour l'horaire applicable dans l'entreprise ou l'horaire convenu entre les parties ainsi que les autres éléments éventuels de la rémunération ;

— la référence à la convention collective nationale.

Article 3

Mutation

Dans tout les cas, la classification de l'ETAM muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Article 4

Période d'essai

L'engagement des ETAM peut comporter une période d'essai qui, en aucun cas, ne pourra être supérieure à un mois renouvelable.

Article 5

Remplacement

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieur n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste, ou bien en cas d'accord motivé par écrit entre les parties.

Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'ETAM intéressé continuera à recevoir son salaire antérieur.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra jusqu'à la fin du remplacement les rémunérations et avantages afférents à sa fonction provisoire à compter du premier jour du remplacement.

Les remplacements provisoires effectués dans les postes de classifications inférieures n'entraînent pas le changement de classification, ni de réduction de salaire.

Article 6

Maladie ou accidents

Les ETAM dont le contrat se trouve suspendu par suite d'accident ou de maladie dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu éventuellement à une contre-visite continueront à percevoir leurs traitements contractuels suivant les clauses prévues à l'article 7 ci-dessous.

Article 7

Prévoyance - Payement du salaire pendant la maladie ou l'accident

Après avoir acquis un an d'ancienneté, lors du début de l'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les ETAM percevront leur salaire mensuel pendant une période de 2 mois.

L'ETAM aura droit par période de 5 années de présence à un demi-mois supplémentaire de salaire.

La majoration de la durée de l'indemnisation est acquise de plein droit lorsque la période de 5 années survient pendant l'arrêt maladie.

Le salaire mensuel sera calculé sur le traitement du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée prévue aux paragraphes précédents.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont applicables ni en cas d'accident du travail, ni en cas de maladie professionnelle.

Le salaire pendant la période d'absence sera réduit chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

— de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données pour raison familiale individuelle ;

— de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;

— des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Dans ce cas, le salaire ne sera payé qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires et en ait avisé son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du collaborateur. À défaut, cette

omission pourra engager la responsabilité du collaborateur y compris devant les tribunaux civils.

Le salaire net résultant de ce calcul ne saurait être supérieur à celui qui aurait été perçu en cas de présence normale.

L'indemnisation prévue au présent article ne pourra être inférieure à celle résultant de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Article 8 Maternité

L'absence de l'ETAM ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son accouchement sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 7 ci-dessus.

Article 9 Période militaire

Les périodes de réserve obligatoire et non provoquées ne sont pas imputées sur le congé annuel ; après 3 ans de présence dans l'entreprise, l'ETAM reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire, s'il est père de famille ;
- 75 % de son salaire, s'il est marié ;
- 50 % de son salaire, s'il est célibataire.

Cette allocation est réduite du montant de la solde éventuelle des intéressés.

Article 10 Durée du travail

Au cas où les fonctions d'un ETAM l'appelleraient à des travaux de nuit, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 20 % (travail effectué entre 21 heures et 6 heures) du salaire moyen des ETAM de la même catégorie travaillant le jour.

Les travaux exceptionnels effectués un dimanche, un jour férié en dehors de la journée de solidarité ou la nuit seront compensés par une majoration de 50 % du salaire réel.

Ces majorations devront s'ajouter aux majorations légales pour heures supplémentaires et seront calculées sur la même base.

L'indemnisation de la journée du 1^{er} Mai a lieu selon la réglementation en vigueur.

Article 11 Classifications et salaire

Les collaborateurs sont classés dans l'annexe Classifications.

Quand un salarié ETAM remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même échelon et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Article 12 Préavis

La durée du préavis réciproque est fixée à un mois.

Toutefois, en cas de licenciement, la durée du préavis sera de 2 mois pour les ETAM ayant 2 ans d'ancienneté.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties et sauf dans le cadre d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

En cas de licenciement, en particulier lorsque l'ETAM a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

En cas de chômage partiel, le préavis de l'ETAM démissionnaire sera réputé totalement accompli quel que soit l'horaire de travail pratiqué pendant cette période.

En cas de licenciement, pour rechercher un emploi, les ETAM sont autorisés, pendant la période de préavis, à s'absenter, en prévenant la direction conformément aux dispositions communes, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir des dispositions prévues aux alinéas précédents pendant le préavis restant à courir.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi pendant son préavis dans le cadre de son licenciement, il ne sera pas tenu d'effectuer la totalité de son préavis. Dans ce cas, la partie du préavis non effectué ne sera pas indemnisée.

La date d'expiration de son contrat sera celle de son départ.

Si le préavis est donné dans la période du congé annuel de l'intéressé, le délai-congé commencera à courir après le retour de congé de celui-ci.

Article 13 **Indemnités de licenciement pour motif personnel**

Les ETAM bénéficient, sauf faute grave et à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, d'une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année de présence ;
- Après 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année de présence.

En tout état de cause, le total de l'indemnité ne peut excéder 4 mois.

L'indemnité de licenciement versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul le plus favorable s'appliquera au salarié.

Le salaire à prendre en considération est le 12^{ème} du salaire brut des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le tiers des trois derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification versée sera prise en compte au prorata temporis.

L'ancienneté est déterminée en incluant la période de délai-congé, même non effectuée.

Les années incomplètes doivent être retenues : la fraction de l'indemnité afférente à une année incomplète sera proportionnelle au nombre de mois de présence ; tout mois incomplet ne sera pas pris en considération.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne saurait en aucun cas être inférieur à celui fixé par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Article 14 **Indemnités de licenciement pour motif économique**

En cas de licenciement pour motif économique, le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- De 1 à 5 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- À partir de 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année de présence.

En tout état de cause, le total de l'indemnité ne peut excéder 4 mois.

L'indemnité de licenciement versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul le plus favorable s'appliquera au salarié.

Article 15 **Indemnité de départ/mise à la retraite**

Tout ETAM qui prendra sa retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

- Après 10 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après 20 ans d'ancienneté : 4 mois.

Le calcul de cette indemnité est fait sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la rupture, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire ou des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Le montant de l'indemnité, en cas de rupture de l'engagement à l'initiative de l'employeur, ne saurait être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement légale.

Article 16 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par l'ETAM intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'ETAM, de son conjoint et de ses enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel le changement de résidence non accepté par l'ETAM intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'ETAM une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 17 **Rapatriement et déménagement**

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout ETAM licencié (hormis le cas de faute grave), dans un délai de 2 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente.

Article 18 **Remboursement des frais**

Le devis des frais à engager dans le cadre de l'application des articles 16, 17 et 18 de ce chapitre est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois de l'échéance du préavis.

Chapitre III **Ingénieurs et cadres**

Article 1er **Champ d'application**

Le présent chapitre fixe les conditions particulières de travail applicables aux ingénieurs et cadres des industries définies à l'article 1^{er} des clauses générales de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage et autres industries s'y rattachant ainsi qu'au personnel des organisations syndicales patronales.

Se trouvent visés tous les ingénieurs et cadres quel que soit leur lieu de travail (ateliers, bureaux, sièges sociaux, etc.).

Il en est ainsi également, sous réserve des aménagements que pourrait prévoir leur contrat de travail, des ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Se trouvent exclus du champ d'application ainsi défini les représentants qui bénéficient du statut professionnel des Voyageurs, Représentants Placiers selon les articles L. 751-1 et suivants du code du travail.

Article 2 **Définition des ingénieurs et cadres**

Peuvent prétendre au statut «cadres» lors de l'embauche :

- les ingénieurs qui ont une formation technique sanctionnée par un diplôme reconnu ou d'équivalence universitaire.
- les titulaires d'un diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce, les instituts d'études politiques et les écoles de niveau équivalent, ou d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur, ou d'un doctorat d'Etat, ou d'une agrégation pourvu que leurs connaissances soient mises en œuvre.

Peuvent prétendre également au statut «cadres» par promotion interne :

- les personnels justifiant d'un niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle et exerçant dans l'entreprise des pouvoirs de décision et de responsabilité.

— L'ingénieur ou cadre a le plus souvent sous ses ordres un personnel assez nombreux comprenant des ETAM. Toutefois, dans certains cas, l'ingénieur ou cadre peut ne pas avoir de fonction de commandement.

Ne sont pas visés par cette définition les salariés affiliés à une caisse de cadre en application de l'article 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947 ou de l'article 36 de l'annexe I à ladite convention.

La position hiérarchique des ingénieurs et cadres est celle fixée par l'annexe Classifications.

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente annexe, de désigner sous le vocable cadres les ingénieurs et cadres dont l'emploi correspond à la définition qui précède.

Article 3 **Engagement**

Tout engagement pourra être confirmé préalablement à l'entrée dans l'entreprise par un contrat de travail, une lettre d'engagement ou tout autre document stipulant notamment :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- le titre, niveau et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;

-
- durée *prévisible* (*Mot exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin*) du contrat s'il s'agit d'une relation de travail temporaire ;
 - la durée de la période d'essai ;
 - la durée des congés payés et du préavis ;
 - le salaire brut mensuel sur la base de la durée applicable dans l'entreprise ou de la durée convenue entre les parties ainsi que les autres éléments éventuels de la rémunération ;
 - la référence à la convention collective nationale.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la suite d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation.

Article 4 **Période d'essai**

Tout engagement peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée à 3 mois, éventuellement renouvelable d'un commun accord.

Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel sans être tenues d'observer un délai-congé.

À l'issue du premier mois pendant la période d'essai, un délai-congé réciproque de 15 jours devra être observé. Ce délai-congé peut prolonger la période d'essai.

Pendant cette période de préavis, le cadre sera autorisé à s'absenter dans les conditions fixées par la présente annexe de l'article 14.

Article 5 **Modification du contrat**

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments énoncés à l'article 3 de ce chapitre fait, préalablement, l'objet d'une nouvelle notification écrite.

En cas de modification comportant déclassement d'emploi, le cadre dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. Si la modification n'est pas acceptée par le cadre, son refus ne peut être considéré comme une rupture de contrat de travail de son fait. Si l'employeur, en conséquence, résilie le contrat, il devra au cadre le préavis et les indemnités prévues aux articles 14 et suivants du présent chapitre.

Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de congédiement à laquelle il pourrait avoir droit ultérieurement sera calculée au prorata du temps passé dans chacun de ces emplois compte tenu, d'une part, du salaire minimum au jour du licenciement correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle il appartenait au moment de son déclassement, d'autre part, de son salaire réel à la date du licenciement. Son ancienneté totale sera appréciée selon les règles applicables à son dernier emploi.

Article 6 **Remplacement**

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Dans les autres cas, le remplaçant devient titulaire du poste à l'expiration de ce délai.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, le cadre intéressé continuera à recevoir son salaire antérieur.

Si la fonction provisoire est conservée plus d'un mois par l'intéressé, ce dernier bénéficiera temporairement des compléments de salaire correspondants à cette fonction jusqu'à ce qu'elle lui soit retirée et ce à compter rétroactivement du premier jour du remplacement.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classifications inférieures n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Article 7 **Promotion**

En cas de vacance ou de réaction de poste, il est recommandé à l'employeur de faire appel aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent à celui-ci sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Cette réintégration ne pourra avoir lieu que dans les 3 premiers mois suivant la promotion.

Article 8

Maladie ou accidents

Les cadres dont le contrat se trouve suspendu par suite d'accident ou de maladie dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu éventuellement à une contre-visite continueront à percevoir leurs traitements contractuels suivant les dispositions de l'article 9 de ce présent chapitre.

Article 9

Prévoyance - Payement du salaire pendant la maladie ou l'accident

Après avoir acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise lors du début de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les cadres percevront leur salaire mensuel pendant 2 mois.

Le cadre aura droit par période de 5 années de présence à un demi-mois supplémentaire de salaire.

La majoration de la durée de l'indemnisation est acquise de plein droit lorsque la période de 5 années survient pendant l'arrêt maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont applicables ni en cas d'accident du travail, ni en cas de maladie professionnelle.

Le salaire pendant la période d'absence sera réduit chaque mois de la valeur des prestations dites «espèces» auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données pour raison familiale individuelle ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En cas de prise en charge de l'intégralité du salaire par l'entreprise, la subrogation sera de droit.

Le salaire sera également réduit des indemnités pour perte de salaires versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires et en ait avisé son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutes les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du cadre. À défaut, cette omission pourra engager la responsabilité du cadre y compris devant les tribunaux civils.

Le salaire net résultant de ce calcul ne saurait être supérieur à celui qui aurait été perçu en cas de présence normale.

Article 10

Maternité

L'absence du cadre ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'accouchement sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 9 de la présente annexe.

Article 11

Périodes militaires

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas imputées sur le congé annuel.

Après 3 ans de présence dans l'entreprise, le cadre reçoit pendant la durée de la période une allocation égale à 100 % de son salaire.

Cette allocation est réduite du montant de la solde éventuelle de l'intéressé.

Article 12

Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres.

Étant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que les heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide.

Elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Le salaire des ingénieurs et cadres ont un caractère forfaitaire et sont établis :

- soit, comme pour les autres catégories de personnel à régime de salaires bruts mensuels, en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;
- soit, par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

Article 13 **Déplacements**

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur.

Article 14 **Préavis**

La durée du préavis réciproque est de 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre, sauf accord, une indemnité correspondant au temps de travail qui aurait dû être effectué. Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou de force majeure.

En cas de licenciement et lorsque le cadre a trouvé un emploi, toutes facilités, compte tenu des besoins du service, lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, la partie du préavis non effectué ne sera pas indemnisée et la date d'expiration de son contrat sera celle de son départ.

Dans le cadre du licenciement et pour rechercher un emploi, les cadres seront autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter en prévenant la direction conformément aux dispositions communes, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à une réduction de salaire et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Article 15 **Indemnités de licenciement pour motif personnel**

Il sera alloué aux cadres licenciés avant l'âge de 65 ans et après 2 ans d'ancienneté une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année de présence ;
- Après 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année de présence.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité ne peut excéder 6 mois.

L'indemnité de licenciement versée ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul le plus favorable s'appliquera au salarié.

Le salaire à prendre en considération est le 12^{ème} du salaire brut des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le tiers des trois derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification versée sera prise en compte au prorata temporis.

L'ancienneté sera déterminée compte tenu de la période de délai-congé, même si le préavis n'est pas effectué.

Les années incomplètes doivent être retenues : la fraction de l'indemnité afférente à une année incomplète sera proportionnelle au nombre de mois de présence ; tout mois incomplet ne sera pas pris en considération.

L'indemnité de licenciement ne sera pas due en cas de faute grave ou lourde.

Article 16 **Licenciement pour motif économique**

En cas de licenciement pour motif économique, le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- De 1 à 5 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- À partir de 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année de présence.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité ne peut excéder 6 mois.

L'indemnité de licenciement versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul le plus favorable s'appliquera au salarié.

Article 17 **Indemnité de départ/Mise à la retraite**

Tout cadre qui prendra sa retraite à partir de 65 ans s'il justifie du taux plein bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

- après 10 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après 20 ans d'ancienneté : 4 mois.

Le calcul de cette indemnité est fait sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la rupture, étant

précisé que toute prime ou gratification de caractère périodique qui aurait été versée au cours des 12 mois ne saurait être prise en compte.

Le montant de cette indemnité, en cas de rupture de l'engagement du cadre du fait de l'employeur, ne saurait être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement légale.

Article 18 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagements ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge seront remboursés par l'employeur après acceptation d'un devis, sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 19 **Rapatriement et déménagement**

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai de 5 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de résidence précédente.

Le cadre a le choix du remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou dans la limite d'une distance équivalente.

Le devis des frais est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois suivant l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge.

Mais dans ce cas le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à un an.

Article 20 **Prévoyance et Retraite**

Les cadres visés par la présente annexe doivent être affiliés obligatoirement au régime de retraite et de prévoyance des cadres et bénéficient du régime de retraite des salariés dans les conditions fixées par la convention collective et ses avenants sous réserve de l'acceptation desdites caisses.

CLASSIFICATIONS

Accord du 9 septembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 7 avr.]

(Pour le champ d'application, voir l'avenant 1 du 8 nov. 2005, étendu)

Chapitre IER

Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité de construire une grille de classifications répondant aux diverses situations de l'entreprise.

Ce système de classifications doit permettre d'accompagner les évolutions technologiques et favoriser de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement des entreprises.

Cette classification répond à la volonté des organisations signataires :

- de reconnaître les capacités acquises par les salariés de la maroquinerie ;
- de favoriser le déroulement de carrière, ce qui suppose notamment une prise en compte par la profession et par les entreprises des impératifs de formation initiale et continue ;
- de prendre en compte la polyvalence et de la favoriser ;
- de procéder à une remise en ordre des salaires minimaux.

Avant toute application, chaque salarié se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'application de son emploi qui lui aura été affecté accompagnés des critères retenus.

Le salarié dispose, en cas de contestation, de 3 mois pour demander à son employeur des explications sur le nouveau classement qui lui a été affecté

En cas de constat de désaccord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, il sera fait appel à la commission paritaire nationale pour étudier les possibilités de parvenir à un accord.

À l'occasion de la mise en œuvre des classifications, au cas où cela entraînerait une modification de l'organisation du travail, il sera porté attention à ne pas provoquer une remise en cause défavorable pour le salarié.

Par ailleurs, la mise en œuvre des nouvelles classifications ne peut, en aucun cas, conduire à une diminution du salaire antérieurement perçu par le salarié.

Chapitre II

Présentation des classifications

La présente classification s'applique à l'ensemble des catégories de personnel :

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Techniciens et Agents de Maîtrise ;
- Cadres.

Elle est caractérisée par sa souplesse et sa facilité d'adaptation aux diverses évolutions des technologies et des modes d'organisation du travail, notamment dans les entreprises de taille petite ou moyenne.

Elle tend à favoriser les évolutions de carrière et la promotion des salariés.

Article 1er

Critères de classification

La nouvelle classification se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre des quatre critères qui se cumulent et se conjuguent :

- l'autonomie et l'initiative dans un travail ou une mission ;
- la responsabilité (exécuter, organiser son travail ou celui des autres, réaliser des programmes en respectant des budgets, assurer une responsabilité complète de gestion, engager l'entreprise) ;
- la formation et l'expérience professionnelle ;
- la nature des activités et les compétences requises.

S'agissant de l'autonomie, le degré d'autonomie reconnu au salarié s'analyse par référence au respect des règles fixées par l'autorité hiérarchique.

Quant à l'initiative, elle s'analyse comme l'action d'entreprendre, de provoquer.

Autonomie et initiative sont deux notions indépendantes et cependant liées.

Elles sont relatives, puisque fonction du poste occupé par le salarié. L'autonomie sera d'autant plus importante que l'on exigera du salarié la prise d'initiatives.

Ainsi, de manière générale, un salarié à la classification de niveau V aura à faire preuve de plus d'autonomie et d'initiative que le salarié de classification de niveau III, de même, l'autonomie d'un niveau III est plus importante que celle d'un niveau I.

Ces critères s'appliquent à l'ensemble des catégories de personnels.

Article 2

Niveaux de classification

Les niveaux de classification au nombre de six sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1^{er} :

- niveau I : exécution d'opérations simples ;
- niveau II : exécution de travaux qualifiés ;
- niveau III : exécution de travaux très qualifiés et conduite de travaux d'exécution ;
- niveau IV : participation à la définition des programmes et à la réalisation des objectifs de centres d'activité ;
- niveau V : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs ;
- niveau VI : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

Chaque niveau est subdivisé en deux ou trois échelons (soit au total seize échelons pour les six niveaux) afin de favoriser la promotion des salariés selon leurs compétences et leur aptitude à remplir des tâches ou missions de complexité croissante.

La filière «ouvriers» s'étend du niveau I, échelon 1, au niveau III, échelon 2.

La filière «employés» est identiquement classée.

La filière «techniciens, agents de maîtrise» s'étend du niveau III, échelon 3, au niveau V, échelon 1.

La filière «cadres» s'étend du niveau IV, échelon 3, au niveau VI, échelon 2.

Ce système de classification permet ainsi :

- le passage d'un échelon à un autre au sein d'un même niveau ;
- la promotion au niveau supérieur ;
- le passage d'une filière à une autre.

Le salarié est donc classé non pas par rapport à un métier mais par rapport au poste occupé dans l'entreprise. Une modification des attributions, une responsabilité plus large impliquent un changement de classification (cf. art. 6 «Promotion interne»).

Exemple du coupeur : la classification reconnue au coupeur sera différente selon le produit fabriqué, les machines utilisées (découpe artisanale, découpe automatisée...), la matière utilisée (synthétique, tissu matelassé...), ou le cuir travaillé (le reptile ou l'autruche requiert davantage de qualification), etc. La difficulté des tâches sera reconnue par une classification à un échelon ou niveau supérieur.

La classification d'un emploi comporte en premier lieu la détermination du niveau pour lequel l'ensemble des critères doit être pris en compte et en second lieu la détermination de l'échelon au sein du niveau.

Afin d'aider à la mise en place de la nouvelle classification et d'en garantir la bonne application, il est annexé au présent accord un lexique.

Ce lexique a pour objectif de préciser le sens des termes utilisés par le système de classification.

Article 3

Prise en compte de la polyvalence

Le nouveau système de classification, outre les quatre critères classants précisés à l'article 1^{er}, prend également en compte la polyvalence de manière progressive et extensive.

La polyvalence est caractérisée par la capacité d'un salarié à exécuter régulièrement :

- plusieurs travaux de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ;
- l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ou d'une même fonction ;
- différents travaux qualifiés au sein de secteurs d'activités distincts ;

—l'ensemble des travaux les plus qualifiés d'une même spécialité ou d'un métier.

La polyvalence dans le cadre de la nature des activités régulières sera matérialisée par la promotion à l'échelon supérieur du même niveau, puis par celle au niveau supérieur.

Article 4

Prise en compte d'autres critères complémentaires

Sont également pris en compte dans le système de classification les aptitudes à adapter les méthodes, à élaborer et mettre en œuvre des solutions nouvelles et à innover pour améliorer les résultats sur les plans technique et économique.

Au même titre, les entreprises tiendront compte des temps d'adaptation indicatifs définis et annexés au tableau récapitulatif des définitions générales des niveaux.

Article 5

Insertion des personnes sans qualification

Lorsqu'il s'agit de son premier emploi un salarié sans formation et sans qualification est affecté à des travaux du niveau I, échelon 1.

Au plus tard au bout de 6 mois de présence dans l'entreprise, il fera l'objet d'un bilan professionnel qui, s'il est satisfaisant, pourra lui permettre d'être affecté à un emploi de classification supérieure.

Article 6

Promotion interne

Afin de favoriser la promotion interne, en cas de vacance ou de création de poste, il sera fait appel de préférence à un salarié de l'entreprise, supposé apte à occuper ce poste.

La promotion interne est subordonnée à une période probatoire d'une durée limitée à 6 mois dans le nouvel emploi objet de la promotion.

Pendant la période probatoire, le salarié assure la fonction de la qualification à tenir et perçoit le salaire correspondant à la classification du poste.

Lorsque les résultats de la période probatoire sont satisfaisants, il est procédé à la titularisation du salarié dans l'emploi. Dans le cas contraire, il reprend son ancien poste ou un emploi équivalent. Ce retour ne peut être considéré comme une rétrogradation.

Chapitre III

Dispositions générales

Article 1er

Révision

Les partenaires sociaux examinent tous les 5 ans la nécessité de réviser les classifications.

Article 2

Évolutions technologiques fondamentales

Les évolutions technologiques fondamentales de la profession pourront amener les partenaires sociaux à adapter, modifier la structure des classifications.

Auparavant les représentants en commission paritaire nationale d'interprétation s'efforceront d'apporter des solutions aux questions soulevées par les cas d'évolutions technologiques fondamentales.

Article 3

Dénunciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 4

Dépôt-extension

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Chapitre IV

Structure et description des classifications

Classification des emplois ouvriers

Niv.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Éch.	Nature et description
I	Exécution d'opérations simples.	Autonomie très limitée.	La responsabilité est limitée à des vérifications simples sur les opérations réalisées.	Pas de formation «Éducation nationale» requise. Une première expérience professionnelle pourra favoriser une progression plus rapide.	1	Exécution d'opérations élémentaires ne nécessitant qu'une remise au courant.
		Reçoit des consignes précises fixant : a) le programme ; b) les moyens à utiliser ; c) la nature du travail ; d) le mode opératoire (process de fabrication) ; e) l'ordre de succession des travaux à réaliser ; f) les opérations de contrôle.			2	Exécution d'opérations simples à la main ou à la machine selon des consignes simples et précises avec acquisition, de la connaissance du matériel et de la vérification simple de son réglage.
					3	Capacité d'adaptation pour l'exécution de différents travaux relevant de ce niveau avec l'utilisation de documents techniques simples, si nécessaire.
II	Exécution de travaux qualifiés.	Degré d'autonomie limité.	Prise d'initiatives dans l'exécution des travaux.	Au minimum CAP-BEP de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	Polyvalence d'activité portant sur deux ou trois postes d'une même section, dont au moins un poste de niveau II-1. Exécution d'opérations plus complexes en qualité et en variété exigeant une expérience professionnelle.
		Reçoit des consignes précises fixant : a) le programme ; b) les moyens à utiliser. Reçoit de simples directives pour : a) la nature du travail; b) le mode opératoire.	Respect des normes de vérification et de contrôle de conformité des travaux réalisés.		2	Polyvalence d'activité au sein d'une même section ou d'un même secteur de production. Aptitude à travailler sur plusieurs machines.
		Dispose d'une certaine autonomie concernant : a) l'ordre d'exécution des travaux à réaliser; b) les opérations de contrôle.			3	Polyvalence d'activité au sein de 2 ou 3 sections ou secteurs de production. Exécution de travaux complexes nécessitant la connaissance du métier.

Niv.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Éch.	Nature et description
III	Exécution de travaux très qualifiés.	Degré d'autonomie élargi.	Contribution partielle à l'amélioration des processus de fabrication.	Au minimum BEI ou BP de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle	1	Polyvalence d'activité étendue à plus de trois secteurs de production.
		Reçoit de simples directives concernant : a) le programme d'activité ; b) les moyens à utiliser.	Participation à la formation du personnel ouvrier sous la responsabilité d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre.		2	Exécution de travaux très qualifiés comportant des opérations dont certaines sont particulièrement complexes et qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre.
		Autonomie pour : a) la nature du travail ; b) le mode opératoire ; c) l'ordre de succession des travaux à réaliser ; d) les opérations de vérification et de contrôle de conformité.	Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité.			Commissaire de tous les travaux de production d'un établissement et réalisation des opérations les plus qualifiées. Participation à la mise au point de productions nouvelles.

Classification des emplois employés

Niv.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Éch.	Nature et description
I	Exécution d'opérations simples.	Autonomie très limitée.	La responsabilité est limitée à des vérifications simples sur les opérations réalisées.	Aucun niveau minimum requis.	1	Exécution de travaux et d'opérations élémentaires assimilables à celles de la vie courante
		Reçoit des consignes précises fixant : a) le programme ; b) les moyens à utiliser ; c) la nature du travail ; d) la procédure et/ou le mode opératoire ; e) l'ordre de succession des travaux à réaliser ;			2	Exécution d'opérations et de travaux simples selon des consignes précises. Acquisition de la connaissance éventuelle de tel ou tel matériel à utiliser.

Niv.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Éch.	Nature et description
II	Exécution de travaux qualifiés.	f) les opérations de contrôle.	Prise d'initiatives dans l'exécution des travaux.	Au minimum CAP-BEP ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	3	Exécution d'opérations et de travaux plus variés et qui impliquent une capacité d'adaptation pour leur bonne réalisation.
		Degré d'autonomie limité.			1	Polyvalence d'activité dans l'exécution de travaux de nature différente dans le cadre d'une même spécialité.
		Reçoit des consignes précises fixant : a) le programme ; b) les moyens à utiliser. Reçoit de simples directives pour :	Respect des normes de vérification et de contrôle de conformité des travaux réalisés.			Exécution d'opérations plus complexes en qualité et en variété exigeant une expérience professionnelle.
III	Exécution de travaux très qualifiés.	a) la nature du travail ; b) la procédure et/ou le mode opératoire ; Dispose d'une certaine autonomie concernant : a) l'ordre de succession des travaux à réaliser ; b) les opérations de contrôle	Contribution partielle à l'amélioration des méthodes et des procédures.	Au minimum BP de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle	2	Polyvalence dans une spécialité. Capacité à exécuter des opérations complexes et à faire face à des difficultés classiques.
		Degré d'autonomie élargi. Reçoit de simples directives concernant : a) le programme ; b) les moyens à utiliser.			3	Connaissance de l'ensemble des travaux requis par la spécialité et aptitude à réaliser des travaux dans des sections ou secteurs autres que ceux où il exerce habituellement sa spécialité. Capacité d'adaptation à l'évolution des méthodes et des techniques.
					1	Exécution d'opérations très qualifiées techniques, administratives ou commerciales pouvant faire appel à des connaissances connexes par rapport à celles requises par la spécialité ou le secteur d'activité.
		Autonomie pour : a) la nature du travail ; b) la procédure et/ou le mode opératoire ; c) l'ordre de succession des travaux à réaliser ; d) les opérations de vérification et de contrôle de conformité.	Participation à la formation du personnel employé sous la responsabilité d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre. Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité		2	Connaissance de tous les travaux d'une spécialité ou d'un secteur et réalisation des opérations les plus qualifiées. Participation à la mise au point de productions nouvelles. Réalisation d'analyse de données quantitatives et qualitatives pour expliquer les résultats et permettre de les améliorer.

Classification des emplois techniciens et agents de maîtrise

Niv.	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Éch.	Nature et description
III	Exécution de travaux qualifiés. Conduite de travaux.	Degré d'autonomie élargi. Reçoit de simples directives concernant : a) le programme ; b) les moyens à utiliser. Autonomie pour : a) la nature du travail ; b) la procédure et/ou le mode opératoire ; c) l'ordre de succession des travaux à réaliser ; d) les opérations de vérification et de contrôle de conformité.	Contribution partielle à l'amélioration des méthodes et des procédures. Participation à la formation du personnel ouvrier et employé. Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité. Organisation et coordination de salariés.	BTS ou DUT de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle	3	Capacité au choix et la mise en œuvre des méthodes, des techniques, des procédures et des moyens habituellement utilisés. Organisation et coordination de salariés.
IV	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.	Autonomie s'élargissant progressivement par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directement du chef d'entreprise).	Peut partager une responsabilité de gestion, avec ou sans responsabilité budgétaire, avec un cadre de niveau supérieur et/ou exercer un commandement sur des salariés ou groupes de salariés des niveaux I à IV.	BTS-DUT de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1 2 3	Organisation et coordination d'un groupe de salariés, et/ou capacité à l'amélioration des méthodes, des procédures et des moyens habituellement utilisés. Organisation et coordination des groupes de salariés et/ou participation à la recherche et à la mise en œuvre de solutions nouvelles. Participation à la coordination de l'activité d'ensemble d'un secteur mettant en œuvre des techniques des méthodes et des procédures stabilisées.
V	Participation à la définition des programmes et à la réalisation des objectifs de centres d'activité.	Grande autonomie. Aptitude à la prise de nombreuses initiatives pour l'amélioration des résultats	Par délégation du niveau hiérarchique supérieur (ou directement du chef d'entreprise) partage ou assume la responsabilité complète de la gestion de son service ou domaine d'activité.	BTS-DUT de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	Participation à la coordination de l'activité d'ensemble d'un secteur mettant en œuvre des techniques évolutives et/ou de nouvelles technologies. Aptitude à la conception et à la mise en place de solutions nouvelles pour améliorer les résultats sur les plans technique et économique.

Classification des emplois cadres

Niv	Définition du niveau	Autonomie	Responsabilité	Formation de base	Éch.	Nature et description
IV	Participation à la définition des programmes et à la réalisation des objectifs de centres d'activité.	Autonomie s'élargissant progressivement par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directement du chef d'entreprise).	Peut partager une responsabilité de gestion, avec ou sans responsabilité budgétaire, avec un cadre de niveau supérieur et/ou exercer un commandement sur des salariés ou groupes de salariés.	Ingénieur ou cadre diplômé ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	3	Fonction permettant à un ingénieur ou à un cadre débutant d'acquérir une connaissance de l'entreprise, de son organisation, de ses méthodes et de ses techniques (durée de six mois à un an).
V	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.	Grande autonomie. Aptitude à la prise de nombreuses initiatives pour l'amélioration des résultats.	Par délégation du niveau hiérarchique supérieur (ou directement du chef d'entreprise) partage ou assume la responsabilité complète de la gestion de son service ou domaine d'activité.	Ingénieur ou cadre diplômé ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	Ingénieur ou cadre mettant en œuvre une compétence technique, commerciale, administrative, économique, financière, juridique ou sociale. Apporte une contribution importante à la gestion d'un service ou d'un secteur d'activité de l'entreprise, ainsi qu'à la définition et à la réalisation des objectifs.
					2	Ingénieur ou cadre, ayant une expérience confirmée dans plusieurs spécialisations. Assure la responsabilité complète de la gestion d'un service.
VI	Participation à la définition de la politique de l'entreprise	Autonomie très large de jugement et d'initiative au niveau décisionnel.	Très grande responsabilité, dans la gestion de l'entreprise.	Ingénieur ou cadre diplômé ou grande expérience professionnelle.	1	Ingénieur ou cadre ayant une expérience très étendue dépassant le cadre d'une spécialisation. Exerce une autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnels de son domaine d'activités Assume la direction et la responsabilité complète de gestion d'un domaine de l'entreprise.
					2	Cadre assurant la direction générale de l'entreprise. Cadre assurant la direction de son entreprise.

Annexe I - Lexique

Adaptation : aptitude à mettre son action en accord avec une modification du contexte ou des conditions de travail en vigueur.

Autonomie : part de liberté pour faire selon ses propres choix.

Consigne : instruction précise qui doit être strictement respectée.

Contrôle : vérification de la bonne exécution d'un travail ou d'une opération sur le plan de la quantité et/ou de la qualité.

Directive : indication sur la ligne de conduite à tenir pour atteindre un objectif précis.

Documents techniques : pièces écrites qui peuvent être accompagnées de dessins et qui fournissent des informations sur la nature et les conditions d'exécution d'un travail ex. : gamme de fabrication, nomenclature...).

Expérience : ensemble des connaissances et du savoir-faire acquis par une pratique professionnelle.

Initiative : action du salarié qui propose ou fait de sa propre décision quelque chose dans le cadre de son autonomie et de sa responsabilité.

Métier : capacité à exécuter des tâches ou des opérations selon les règles de l'art.

Mode opératoire : façon selon laquelle doivent être exécutés une opération ou un groupe d'opérations pour obtenir le résultat recherché.

Moyens à utiliser : type de machine, type d'outillage, nature des matières premières et des accessoires.

Nature du travail : opérations à réaliser.

Opération : ensemble des moyens que l'on combine pour obtenir un bon résultat.

Ordre de succession des travaux à réaliser : détermination préalable de l'ordre selon lequel des travaux ou des opérations de même type, mais concernant des produits ou des destinataires différents, doivent être réalisés.

Polyvalence : aptitude et capacité à réaliser l'ensemble des travaux qualifiés d'une section, d'une spécialité ou d'une fonction.

Programme : chronologie et durée suivant lesquelles des travaux doivent être réalisés.

Responsabilité : capacité à prendre des décisions, à garantir le résultat de ses propres actions ou de celles des personnes dont on a la charge et à en rendre compte.

Section : unité faisant partie d'un ensemble (ex : section piquage d'un atelier de fabrication ou section clients d'un service comptable).

Technicité : aptitude à maîtriser les différents aspects d'un métier.

Technique : ensemble des procédés et applications d'un métier.

Avenant n° 1 du 8 novembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 7 avr.]

Les parties signataires souhaitent préciser dans le présent avenant le champ d'application de l'accord relatif aux classifications des salariés signé à Paris le 9 septembre 2005 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et par la Fédération Française de la Maroquinerie.

Article 1 Champ d'application

L'accord relatif aux classifications signé le 9 septembre 2005 s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;

-
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte-habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousses de toilette ;
 - trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousses d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2 **Dépôt Extension**

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 1.

SALAIRES

Accord du 27 septembre 2006

[Étendu par arr. 4 janv. 2007, JO 13 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2006]

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels se base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle (Termes exclus de l'extension par arr.4 janv. 2007,JO 13 janv.).*

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 260 €	1 260 €		
II	1 266 €	1 266 €		
III	1 281 €	1 281 €	1 380 €	
IV			1 530 €	2 000 €
V			1 630 €	2 590 €
VI				3 000 €

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;

- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable au 1^{er} octobre 2006.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 192 Z.

Accord du 16 octobre 2007

[Étendu par arr. 26 déc. 2007, JO 4 janv. 2008, applicable à compter du 1^{er} novembre 2007]

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle*(Termes exclus de l'extension par arr. 26 déc. 2007, JO 4 janv. 2008).

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau.

Les échelons sont définis dans l'entreprise.

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 292 €	1 292 €		
II	1 305 €	1 305 €		
III	1 317 €	1 317 €	1 400 €	
IV			1 550 €	2 020 €
V			1 650 €	2 682 €
VI				3 100 €

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

-
- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
 - Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
 - Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable au 1^{er} novembre 2007 pour les entreprises adhérentes et à partir du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 192 Z.

Accord du 11 juillet 2008

[Étendu par arr. 16 oct. 2008, JO 23 oct.]

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 321,02 €	1 321,02 €		
II	1 339 €	1 339 €		
III	1 357 €	1 357 €	1 436 €	
IV			1 590 €	2 073 €
V			1 693 €	2 773 €
VI				3 181 €

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature. Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;

-
- étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte-habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousse de toilette ;
 - trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousse d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable au 1^{er} septembre 2008 pour les entreprises adhérentes et à partir du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12 Z .

Accord du 1^{er} octobre 2009

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2009]

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 338 €	1 338 €		
II	1 352 €	1 352 €		
III	1 370 €	1 370 €	1 446 €	
IV			1 601 €	2 087 €
V			1 705 €	2 792 €
VI				3 203 €

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,

- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} octobre 2009.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12 Z .

Accord du 6 janvier 2011

[Étendu par arr. 27 mai 2011, JO 21 juin]

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1365 €	1365 €		
II	1374 €	1374 €		
III	1392 €	1392 €	1468 €	
IV			1625 €	2118 €
V			1731 €	2834 €
VI				3251 €

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.

-
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
 - Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2011.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12 Z .

Accord du 17 janvier 2012

[Étendu par arr. 12 juin 2012, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTEC CUIR CFTC.

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 400	1 400		
II	1 408	1 408		
III	1 427	1 427	1 505	
IV			1 666	2 171
V			1 774	2 905
VI				3 332

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Egalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} janvier 2012.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est la suivant :1512Z .

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 17 décembre 2012

[Étendu par arr. 17 avr. 2013, JO 25 avr., applicable à partir du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT.

Il a été convenu ce qui suit

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 450	1 450		
II	1 460	1 460		
III	1 470	1 470	1 545	
IV			1 700	2 215
V			1 810	2 963
VI				3 400

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

— Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.

— Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.

— Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} janvier 2013.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est la suivant : 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 12 février 2015

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 24 juill., applicable à compter du 1^{er} févr. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CMTE ;

CFE CGC Fédération Agro ;

CGT Fédération Textile Habillement ;

Fédération Nationale de la Pharmacie des Cuirs et de l'Habillement FO.

Il a été convenu ce qui suit

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau 1	1 465	1 465		
Niveau 2	1 473	1 473		
Niveau 3	1 483	1 483	1 553	
Niveau 4			1 709	2 226
Niveau 5			1 819	2 978
Niveau 6				3 417

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir

pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2015.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est la suivant : 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension

et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 28 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CMTE ;

CFE-CGC Fédération Agro ;

CGT Fédération Textile, Habillement, Cuir ;

FO Fédération Pharmacie, Cuir et Habillement.

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 475 €	1 475 €		
Niveau II	1 483 €	1 483 €		
Niveau III	1 493 €	1 493 €	1 563 €	
Niveau IV			1 719 €	2 237 €
Niveau V			1 829 €	2 993 €
Niveau VI				3 434 €

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;

-
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir;
 - bracelets pour montre ;
 - cartables - sacs d'écoliers ;
 - étuis chéquiers ;
 - étuis à clefs ;
 - étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte-habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousse de toilette ;
 - trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousse d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 24 juin 2014, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2016.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord 26 janvier 2017

[Étendu par arr. 20 juill. 2017, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} févr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 490	1 490		
Niveau II	1 498	1 498		
Niveau III	1 508	1 508	1 579	
Niveau IV			1 736	2 259
Niveau V			1 847	3 023
Niveau VI				3 468

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;

-
- bracelets pour montre ;
 - cartables - sacs d'écoliers ;
 - étuis chéquiers ;
 - étuis à clefs ;
 - étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte-habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousses de toilette ;
 - trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousses d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 24 juin 2014, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2017.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 29 janvier 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

THC CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipement militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;

- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées au 29 janvier 2018.

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 509	1 509		
Niveau II	1 517	1 517		
Niveau III	1 528	1 528	1 599	
Niveau IV			1 758	2 287
Niveau V			1 870	3 060
Niveau VI				3 511

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires proposés sont le; suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1500,55 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1507,50 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1538,96 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1573,58 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1603,48 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1636,52 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1636,52 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1500,55 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1508,15 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1531,29 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1543,21 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1604,27 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1721,54 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1844,44 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1967,31 € par mois ;

-
- niveau 3, échelon 4 : 2090,17 € par mois ;
 - niveau 4, échelon 1 : 2275,12 € par mois ;
 - niveau 4, échelon 2 : 2828,68 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3244,43 € par mois.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, au minimum la hausse du Smic sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en vigueur, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2018.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties signataires précisait qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entremises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 11 février 2019

[Étendu par arr. 3 oct. 2019, JO 10 oct., applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CFTC CMTE ;

THCB CGT ;

PCH FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la Branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro: 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées respectivement les 16, 30 janvier 2019 et le 6 février 2019. La Branche est parvenue à un accord le 11 février 2019.

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1535	1535		
Niveau II	1543	1543		
Niveau III	1554	1554	1625	
Niveau IV			1786	2324
Niveau V			1900	3109
Niveau VI				3567

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1526.06 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1533.13 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1565.12 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1600.33 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1630.74 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1664.34 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1664.34 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1526.06 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1533.79 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1557.32 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1569.44 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1631.54 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1749.08 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1873.95 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1998.79 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2123.61 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2311.52 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 2873.94 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3296.34 € par mois.

Dans les Branches de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariées compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2019.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 29 janvier 2020

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} févr. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFE CGC Agro ;

Fédération CFTC CMTE ;

CGT THCB ;

FNP FO.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives Maroquinerie Ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN Maroquinerie du champ des CCN Tanneries, Cuirs et Peaux et la CCN de la Cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des Organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la Commission Paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires. Ainsi les 20 et 27 janvier 2020, ces Organisations se sont réunies afin de traiter notamment la Négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette Négociation a eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

C'est ainsi qu'un Accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau et un autre a été trouvé dans celui de la Tannerie Cuirs et Peaux.

Ces accords ont été ouverts à la signature de l'ensemble des Organisations représentatives.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la Branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées respectivement les 20 et 27 janvier 2020. La Branche Maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à un accord le 29 janvier 2020.

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux, pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 558 €	1 558 €		
Niveau II	1 566 €	1 566 €		
Niveau III	1 577 €	1 577 €	1 646 €	
Niveau IV			1 809 €	2 354 €
62 Mise à jour (juillet 2025)			Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau V			1 925 €	3 149 €
Niveau VI				3 613 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 548,95 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 556,13 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 588,60 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 624,33 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 655,20 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 689,31 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 689,31 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 548,95 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 556,80 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 580,68 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 592,98 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 656,01 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 771,82 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 898,31 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 024,77 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 151,22 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 341,57 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 2 911,30 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 339,19 € par mois.

Dans le secteur de la Maroquinerie et de la Ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariées compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la Ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2020.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions pré-

vues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 3 février 2021

[Étendu par arr. 5 juill. 2021, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC CMTE ;

CGT THCB.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives Maroquinerie Ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN Maroquinerie du champ des CCN Tanneries, Cuirs et Peaux et la CCN de la Cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des Organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la Commission Paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires. Ainsi les 18 et 25 janvier 2021, ces Organisations se sont réunies afin de traiter notamment la Négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un Accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la Branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;

- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées respectivement les 18 et 25 janvier 2021. La Branche Maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 577 €	1 577 €		
Niveau II	1 585 €	1 585 €		
Niveau III	1 596 €	1 596 €	1 661 €	
Niveau IV			1 825 €	2 375 €
Niveau V			1 942 €	3 174 €
Niveau VI				3 642 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1568,83 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1574,79 € par mois ;

-
- niveau 2, échelon 1 : 1607,66 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 1 : 1643,83 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 2 : 1675,06 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 3 : 1709,58 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 4 : 1709,58 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1562,89 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1570,81 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1594,91 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1607,32 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1670,92 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1787,77 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1915,40 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2042,99 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2170,58 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2362,65 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 2937,50 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3369,25 € par mois.

Dans le secteur de la Maroquinerie et de la Ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariées compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la Ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} janvier 2021.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 17 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;
Fédération CFTC CMTE ;
CGT THCB ;
FO.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives Maroquinerie Ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN Maroquinerie du champ des CCN Tanneries, Cuirs et Peaux et la CCN de la Cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des Organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la Commission Paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires par le Président de la CMP (Commission mixte paritaire).

Ainsi les 10 et 17 janvier 2022, ces Organisations, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter notamment la Négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un Accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la Branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;

- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- -sacoques pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 grilles ont été négociées respectivement les 10 et 17 janvier 2022. La Branche Maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 627 €	1 627 €		
Niveau II	1 647 €	1 647 €		
Niveau III	1 657 €	1 657 €	1 712 €	
Niveau IV			1 881 €	2 450 €
Niveau V			2 002 €	3 253 €
Niveau VI				3 733 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 619 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 625 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 659 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 696 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 729 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 764 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 764 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 654 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 662 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 683 € par mois ;

-
- niveau 2, échelon 2 : 1 695 € par mois ;
 - niveau 2, échelon 3 : 1 755 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 1 : 1 843 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 2 : 1 975 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 3 : 2 106 € par mois ;
 - niveau 3, échelon 4 : 2 238 € par mois ;
 - niveau 4, échelon 1 : 2 436 € par mois ;
 - niveau 4, échelon 2 : 3 029 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 453 € par mois.

Dans le secteur de la Maroquinerie et de la Ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la Ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 18 juillet 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au Journal Officiel et jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives Maroquinerie Ganterie de peau puis, un autre portant fusion avec celui de la CCN Maroquinerie du champ des CCN Tanneries, Cuirs et Peaux et la CCN de la Cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole paritaire a été conclu entre des Organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la Commission Paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées à la réunion paritaire du 18 juillet 2022.

Ainsi le 18 juillet 2022, ces Organisations, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter la question des salaires minima suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un Accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle au niveau de la Branche et compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022, les partenaires sociaux ont décidé de signer un nouvel accord sur les salaires minima.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;

- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 grilles ont été négociées le 18 juillet 2022. La Branche Maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 678,66 €	1 678,66 €		
Niveau II	1 691 €	1 691 €		
Niveau III	1 701 €	1 701 €	1 757 €	
Niveau IV			1 931 €	2 515 €
Niveau V			2 055 €	3 339 €
Niveau VI				3 832 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 678,66 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 678,66 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 703 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 741 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 775 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 811 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 811 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 698 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 706 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 728 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 740 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 802 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 892 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 027 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 162 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 297 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 501 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 109 € par mois.

Personnel cadre :

— niveau 5, échelon 1 : 3 545 € par mois.

Dans le secteur de la Maroquinerie et de la Ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la Ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel et jusqu'au 31 décembre 2022.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima du secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du niveau 1 résultant de l'application du présent accord, dans le courant de l'année 2022.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 26 septembre 2022

[Étendu par arr. 5 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel et jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC-CMTE ;

CGT THCB ;

Fédération de la Pharmacie des Cuirs et de l'habillement.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives Maroquinerie Ganterie de peau puis, un autre portant fusion avec celui de la CCN Maroquinerie du champ des CCN Tanneries, Cuirs et Peaux et la CCN de la Cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole paritaire a été conclu entre des Organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la Commission Paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées à la réunion paritaire du 21 septembre 2022.

Ainsi le 21 septembre 2022, ces Organisations, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter la question des salaires minima suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerne.

Suite à cette négociation, un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle au niveau de la Branche et compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022, les partenaires sociaux ont décidé de signer un nouvel accord sur les salaires minima.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15122 et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;

— vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels. JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées le 21 septembre 2022. La Branche Maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1713 €	1713 €		
Niveau II	1725 €	1725 €		
Niveau III	1735 €	1735 €	1792 €	
Niveau IV			1950 €	2540 €
Niveau V			2076 €	3372 €
Niveau VI				3870 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1713 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1713 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1737 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1776 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1811 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1847 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1847 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1715 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1723 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1745 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1757 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1820 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1911 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2047 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2184 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2320 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2526 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3140 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3580 € par mois.

Dans le secteur de la Maroquinerie et de la Ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la Ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel et jusqu'au 31 décembre 2022.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du niveau I des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15122 et 14192.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 1^{er} février 2023

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC - CMTE ;

CGT (THCB) ;

Fédération de la Pharmacie des Cuirs et de l'habillement ;

CFE CGC Agro.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives Maroquinerie Ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN Maroquinerie du champ des CCN des industries des Cuirs et Peaux (Tannerie Mégisserie) et la CCN de la Cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des Organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la Commission Paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires. Ainsi les 18 janvier et 1^{er} février 2023, ces Organisations, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter notamment la Négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un Accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la Branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

— Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.

-
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
 - Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 grilles ont été négociées respectivement les 18 janvier et 1^{er} février 2023. La Branche Maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies

par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 745 €	1 745 €		
Niveau II	1 765 €	1 765 €		
Niveau III	1 775 €	1 775 €	1 825 €	
Niveau IV			1 986 €	2 587 €
Niveau V			2 115 €	3 409 €
Niveau VI				3 913 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 745 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 745 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 769 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 809 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 845 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 881 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 881 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 747 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 755 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 777 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 790 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 854 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 947 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 085 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 225 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 363 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 554 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 175 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 619 € par mois.

Dans le secteur de la Maroquinerie et de la Ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la Ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée légale du travail à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

En cas d'augmentation du SMIC fixant un salaire mensuel brut supérieur au salaire minimum du niveau I des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 31 mai 2023

[Étendu par arr. 21 août 2023, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel son arrêté d'extension est publié au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives Maroquinerie Ganterie de peau puis, un autre portant fusion avec celui de la CCN Maroquinerie du champ de la CCN de l'industrie des Cuirs et Peaux et de celle de la CCN de la Cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des Organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la Commission Paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées à la réunion de la CPPNI Branche Maroquinerie du 31 mai 2023.

Ainsi le 31 mai 2023, ces Organisations, pour le secteur de la Maroquinerie-Ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter la question des salaires minima suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Suite à cette négociation, un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau.

Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle, les parties ont procédé à l'examen de l'accord du 29 janvier 2018, qu'elles n'ont pas jugé utile de compléter, celui-ci conservant toute sa portée.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau (IDCC 2528) :

Etant rappelé que les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle au niveau de la Branche et compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023, les partenaires sociaux ont décidé de signer un nouvel accord sur les salaires minima.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z, et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2 grilles ont été négociées le 31 mai 2023. La Branche Maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 780 €	1 780 €		
Niveau II	1 800 €	1 800 €		

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau III	1 811 €	1 811 €	1 862 €	
Niveau IV			2 026 €	2 626 €
Niveau V			2 157 €	3 460 €
Niveau VI				3 972 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 780 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 780 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 804 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 845 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 882 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 919 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 919 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 782 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 790 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 813 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 826 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 891 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 986 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 127 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 270 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 410 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 605 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 239 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 673 € par mois.

Dans le secteur de la Maroquinerie et de la Ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la Ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du niveau I des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Dénunciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 5 février 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM ;
FFTM ;
FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
FO ;
CGT.

À l'issue du délai de 5 ans la fusion du champ d'application de la CCN «Ganterie de Peau» puis celles de la CCN «Cuir et Peaux industries» (Tannerie Mégisserie) et de la CCN «Cordonnerie Multiservice» avec celle de la CCN «des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs» (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI Branche Maroquinerie les 24 janvier et 5 février 2024.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche Maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau, pour celui de la Tannerie Mégisserie ainsi que pour celui de la Cordonnerie Multiservice, l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2024 consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit

1. Pour le secteur des industries de la : Maroquinerie, Ganterie de Peau de la branche Maroquinerie

Les salaires minima font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la Branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuel du travail en vigueur à ce jour.

1.1) Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z. et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;

- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine
- attaché-case - pilote-case :
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir :
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir :
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers.
- étuis chéquiers :
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie :
- malles - cantines :
- porte-cartes (crédit. photographie, identité) :
- portefeuilles :
- porte-monnaie - bourses - porte-billets :
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport :
- sacs de voyage :
- sacs spécifiques photo, audiovisuel
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette :
- trousse de petite maroquinerie (maquillage. manucure. couture),
- trousse d'écoliers :
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2 grilles spécifiques aux industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir d'une part et à la Ganterie de Peau d'autre part subsistent.

1.2) Grille spécifique pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir de la branche Maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 807 €	1 807 €		
Niveau II	1 827 €	1 827 €		
Niveau III	1 838 €	1 838 €	1 890 €	
Niveau IV			2 056 €	2 656 €
Niveau V			2 189 €	3 499 €
Niveau VI				4 017 €

1.3) Grille spécifique à la Ganterie de peau de la branche Maroquinerie applicable à compter du 1^{er}

janvier 2024

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1807 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1807 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1831 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1873 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1910 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1948 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1948 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1809 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1817 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1840 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1853 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1919 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 2016 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2159 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2304 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2446 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2644 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3288 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon I : 3715 € par mois.

2. Pour le secteur des Cuirs et Peaux de la branche Maroquinerie

2.1) Champ d'application

Les dispositions prévues au 2.2 s'appliquent en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

2.2) Salaires

Concernant le personnel «Ouvrier», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,75 €	1 782,58 €
OS2	143	11,91 €	1 806,05 €
OQ	155	12,33 €	1 870,78 €
OHQ	170	13,05 €	1 978,87 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151.67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens et agents de maîtrise» et «Ingénieurs et cadres», le point mensuel est fixé à 10,40 euros, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Détermination des salaires réels

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Les dispositions prévues au 2.2 ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels relève des entreprises.

3. Pour le secteur de la Cordonnerie Multiservice de la branche Maroquinerie

3.1) Champ d'application

Les grilles ci-dessous s'appliquent en France dans l'ensemble de la Cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z)

3.2) Salaires

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures et pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

(En euros.)

Ouvriers Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	11,90	1 804,23
	2	145	11,96	1 813,48
II	1	150	12,01	1 821,17
	2	155	12,05	1 827,33
III	1	165	12,65	1 918,16

(En euros.)

Employés Techniciens Agents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	13,25	2 009,91
	2	200	14,68	2 226,60
V		220	16,15	2 449,57
VI		240	17,57	2 664,70

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	19,74	2 994,45
VIII		300	21,92	3 324,20
IX		320	23,36	3 542,46

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

4. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de raccord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la Maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

5. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent accord est applicable pour l'ensemble des secteurs de la Branche Maroquinerie à compter du 1^{er} janvier 2024.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de l'une des grilles de l'un des secteurs, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur

6. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

7. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 1261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Accord du 2 avril 2025

[Étendu par arr. 13 juin 2025, JO 19 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

CFE CGC.

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN «Ganterie de Peau» puis celles de la CCN «Cuirs et Peaux industries» (Tannerie Mégisserie) et de la CCN «Cordonnerie Multiservice» avec celle de la CCN «des industries de la Maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs» (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI Branche Maroquinerie les 22 janvier et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la Branche Maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau, pour celui de la Tannerie Mégisserie ainsi que pour celui de la Cordonnerie Multiservice, la dernière augmentation du SMIC consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau de la Branche Maroquinerie

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la Branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels

des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- Des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires.
- Des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale.
- Des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

1.1) Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z, et suivantes (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2 grilles spécifiques aux industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir d'une part et à la Ganterie de Peau d'autre part subsistent.

1.2) Grille spécifique pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir de la branche Maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2025

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies

par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1843 €	1843 €		
Niveau II	1864 €	1864 €		
Niveau III	1875 €	1875 €	1928 €	
Niveau IV			2097 €	2709 €
Niveau V			2233 €	3562 €
Niveau VI				4097 €

1.3) Grille spécifique à la Ganterie de peau de la branche Maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2025

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1843 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1843 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1868 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1910 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1948 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1987 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1987 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1845 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1853 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1877 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1890 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1957 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 2056 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2202 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2350 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2495 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2697 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3354 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3789 € par mois.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la Maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent accord est applicable

pour le secteur des industries de la Maroquinerie, Ganterie de Peau à compter du 1^{er} janvier 2025.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de l'une des grilles prévues aux 1.2 et 1.3, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

ANNEXES SECTORIELLES

Cuirs et peaux (Industrie des)

Congés, Indemnités de retraite et de licenciement

Annexe du 22 mars 2021

[Étendue par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fedechimie FO ;

THC CGT.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux a été fusionné avec celui de Convention collective Nationale des Industries de la Maroquinerie, des Articles de Voyage, Chasse-Sellerie, Gainerie et Bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(*) Article L 2261-33 - Création Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'Industrie des Cuirs et Peaux et de la Maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'Industrie des Cuirs et Peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la Branche Maroquinerie du 22 mars 2021, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche Maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté, aux indemnités de départ à la retraite et aux indemnités de licenciement.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'Industrie des Cuirs et Peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises entrant du secteur de l'Industrie des Cuirs et peaux défini par le champ d'application de la Convention Collective Nationale Industrie des Cuirs et Peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC N° 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Durée du travail (certaines mesures seulement)
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
- CDI de chantier
- Égalité professionnelle hommes/femmes
- Période d'essai (conditions et durée de renouvellement) Transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire
- Deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté (article 26 des Clauses Communes de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020)
- indemnités de départ et de mise à la retraite (Article 19-E et F. des clauses communes de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020)
- indemnités de licenciement :

m (pour les ouvriers articles N° 19-C et D. des clauses communes de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020)

m (pour les employés Annexe 1 : avenant relatif aux employés Article 6 et 7 de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020)

m (pour les TAM Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise Article 7 et 8 de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020)

m (pour les cadres Annexe III : avenant relatif aux cadres, Article 15 et son arrêté du 5 février 2021 et l'article 16 de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020)

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurerait dans la CCN Industrie des Cuirs et Peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4 **Jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté**

a **Jours supplémentaires de congés**

Des jours supplémentaires de congés seront accordés aux ouvriers, employés, TAM, et cadres selon les modalités suivantes :

- pour 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- pour 20 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- pour 30 ans d'ancienneté : 3 jours ;
- pour 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.

Ces jours pourront être pris, en accord avec l'employeur, compte-tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la prise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au travail la veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnu par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

b **Prime d'ancienneté**

Les jours supplémentaires de congés mentionnés au point a) du présent article pourront être remplacés par une prime dont le montant sera équivalent au nombre de jours accordés selon l'ancienneté acquise.

Une combinaison des 2 dispositifs décrits aux points a) et b) du présent article est également possible dans les mêmes limites que celles décrites précédemment.

Il appartient à l'entreprise de choisir le mode le plus approprié, en fonction des contraintes liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jours supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention par une prime d'ancienneté, c'est ce dernier qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente annexe n'auront pas vocation à s'appliquer. Il en sera de même pour le cas où l'entreprise accorde des jours d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne peut pas cumuler les avantages prévus par un accord collectif, un accord de branche et par son contrat de travail dès lors qu'ils ont le même objet et la même cause. Dans ce cas, seul l'avantage de plus favorable s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la mise en place de cette nouvelle disposition et ayant bénéficié de jours supplémentaires de congés plus favorables que ceux décrits ci-dessus, ils seront conservés et figés. Ils ne continueront pas à bénéficier de la progression initiale.

Lorsqu'au titre de cette nouvelle disposition, ils atteindront un seuil supérieur, le nouveau quota leur sera attribué.

Article 5 **Indemnité de départ à la retraite**

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est de :

- Pour les ouvriers : 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- Pour les employés : 2 mois après un an de présence;
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.) Pour les TAM : 3 mois ;*
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.) Pour les Cadres : 4 mois.*

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, et cadres est fixée à :

- À partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire;
- À partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire;
- À partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire;
- À partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire;
- À partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire;
- À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de

sa retraite générale et complémentaire le cas échéant.

Article 6 **Indemnité de mise à la retraite**

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir 3 mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employé, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année ; auquel s'ajoute
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Article 7 **Indemnité de licenciement**

a **Généralités**

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dont le montant et les modalités sont fixées par catégorie professionnel.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- Soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

b **Pour les ouvriers**

En cas de licenciement et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :

- 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 mois dans les autres cas.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que si la loi, la convention, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis plus long ou des conditions d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur sera amené à notifier son licenciement à un salarié avec un préavis de 2 mois, seul le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des deux conditions suivantes : être âgé de 45 ans et compter 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou justifier de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le deuxième mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les avenants de catégorie. Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures.

En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

-
- de 8 mois à 5 ans d'ancienneté, $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté ;
 - de la 6^{ème} à la 20^{ème} année d'ancienneté, $\frac{3}{10}$ de mois par année d'ancienneté ;
 - À partir de la 21^{ème} d'ancienneté et au-delà : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

c **Pour les employés**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 2 mois pour les employés après un an de présence dans l'entreprise.

Pour rechercher un emploi, les employés sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités possibles lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- de 8 mois à 4 ans : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- de la 5^{ème} à la 20^{ème} année d'ancienneté, $\frac{3}{10}$ de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de la 21^{ème} année d'ancienneté et au-delà, $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute $\frac{1}{3}$ de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

d **Pour les TAM**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois.

Pour rechercher un emploi, les collaborateurs sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la Direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités possibles lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- $\frac{5}{20}$ de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- $\frac{8}{20}$ de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans d'ancienneté ;
- $\frac{10}{20}$ de mois par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
- À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute $\frac{1}{3}$ de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles acquises dans les tranches précédentes.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
- 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ; au jour de la rupture effective du contrat de travail.

e **Pour les cadres**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de trois mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'observation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du deuxième mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent.

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mois par année de présence ;
- entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mois par année de présence ;
- entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mois par année de présence

L'indemnité de licenciement ne pourra pas dépasser 14 mois d'appointements

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
- 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ; au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour cette catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on calcule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

Article 8

Durée - Révision - Dénunciation - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Suspension du contrat de travail - Maladie - Accident - Maternité

Annexe du 30 juin 2021

[Étendue par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAACFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

THCB-CGT.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux a été fusionné avec celui de Convention collective Nationale des Industries de la Maroquinerie, des Articles de Voyage, Chasse-Sellerie, Gainerie et Bracelets en cuir. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(*) Article L 2261-33 - Création Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes. Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'Industrie des Cuirs et Peaux et de la Maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'Industrie des Cuirs et Peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la Branche Maroquinerie du 22 mars 2021, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche Maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives à la suspension du contrat de travail, à la maladie, aux accidents et à la maternité.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'Industrie des Cuirs et Peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l'Industrie des Cuirs et peaux défini par le champ d'application de la Convention Collective Nationale Industrie des Cuirs et Peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC N° 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Durée du travail (certaines mesures seulement)
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
- CDI de chantier
- Égalité professionnelle hommes/femmes
- Période d'essai (conditions et durée de renouvellement) Transfert des contrats de travail en cas de changement de

prestataire

- Deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

— Suspension du contrat de travail (article 21 de la CCN Industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;

— Maladie, Accident (article 21 bis de la CCN Industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ; Article 3 Annexe I : avenant relatif aux employés, Article 4 Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise, Articles 9 et 10 Annexe III : avenant relatif aux cadres).

— Maternité (article 21 ter de la CCN Industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020), article 4 bis Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise, article 11 Annexe III avenant relatif aux cadres).

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurerait dans la CCN Industrie des Cuirs et Peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4

Suspension du contrat de travail

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

L'employeur devra être averti verbalement de ces absences dans les délais les plus brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

Article 5

Maladie - Accident

1

Ouvriers

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après un an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

De 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 %

De 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 %

De 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 %

De 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 %

De 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 %

De 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 %

De 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 %⁽¹⁾.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (article L. 1226-1 du code du travail).

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

2 Employés

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :

De 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 %

De 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 %

De 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 %

De 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 %

De 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 %

De 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 %

De 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 %⁽¹⁾.

(1) les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (article L. 1226-1 du code du travail).

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

— de la sécurité sociale,

— de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;

— des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition

que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée

3

Techniciens et Agents de maîtrise

À partir d'un an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se verront pas appliquer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après un an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

— De 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 %

— À 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler

— De 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 %

— De 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler

— De 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66 %

— De 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 %⁽¹⁾.

(1) les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (article L. 1226-1 du code du travail).

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié

est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

4

Cadres

Après un an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :

- Après un an d'ancienneté continue : trois mois à plein tarif ;
- Après cinq ans d'ancienneté continue : quatre mois à plein tarif ;
- Après dix ans d'ancienneté continue : six mois à plein tarif⁽¹⁾.

(1) les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (article L. 1226-1 du code du travail).

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
- b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;
- d) D'une priorité de réengagement, pendant une période de deux ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 15 et 16 de l'avenant III : avenant relatif aux cadres.

Article 6 Maternité

1

Ouvriers/Employés

En cas d'arrêt maternité et après une année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 5.

2

Techniciens et Agents de maîtrise

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 3 de l'article 5 de la présente annexe.

3

Cadres

Après un an d'ancienneté, les intéressées percevront leur appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 4 de l'article 5.

Article 7

Durée - Révision - Dénonciation - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Renouvellement de la période d'essai - jours fériés

Mod. par Accord 9 juin 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 11 juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFTM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux a été fusionné avec celui de Convention collective Nationale des Industries de la Maroquinerie, des Articles de Voyage, Chasse-Sellerie, Gainerie et Bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(*) Article L. 2261-33 - Création Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'Industrie des Cuirs et Peaux et de la Maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'Industrie des Cuirs et Peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la Branche Maroquinerie du 8 juin 2022, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la Branche Maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'Industrie des Cuirs et Peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l'Industrie des Cuirs et peaux défini par le champ d'application de la Convention Collective Nationale Industrie des Cuirs et Peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC N° 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- Salaires minima
 - Classifications
 - Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
 - Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
 - Garanties collectives de protection sociale complémentaire
 - Durée du travail (certaines mesures seulement)
 - CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
 - CDI de chantier
 - Égalité professionnelle hommes/femmes
 - Période d'essai (conditions et durée de renouvellement)
 - Transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire
 - Deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
 - Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire
- Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- Renouvellement de la période d'essai (article 18 de la CCN Industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; article 2 - Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; article 5 - Annexe III : avenant relatif aux cadres)
- Jours fériés (article 23 de la CCN Industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020)

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurerait dans la CCN Industrie des Cuirs et Peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4

Renouvellement de la période d'essai

1

Ouvriers/employés

Article 18

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas une embauche ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Pour les ouvriers/employés, la durée maximale de la période d'essai pour un CDI est fixée à 2 mois et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

La période d'essai des autres catégories de salariés sera traitée dans les avenants catégoriels.

Pour les CDD, la période d'essai sera de : 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois, 1 mois dans les autres cas, en respectant un délai minimal de prévenance, à savoir :

— 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.

— lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

2

Techniciens - Agents de maîtrise

Article 2 - Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise

La période d'essai des techniciens et agents de maîtrise est fixée à 3 mois et pourra être renouvelée une fois d'une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

3

Cadres

Article 5 - Annexe III : avenant relatif aux cadres

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue,⁽¹⁾ et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée maximale de 2 mois.

(1) Les termes « , sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, » de l'article 5 de l'annexe Cadres sont exclus de l'extension dans la mesure où, aux termes de l'article L. 1221-19 du code du travail, la durée initiale de 4 mois constitue un maximum pour un cadre. (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance rappelé à l'article 18 des clauses communes.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente annexe (prorata temporis) pour rechercher un nouvel emploi.

Article 5 Jours fériés

Article 23

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au maintien de salaire pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise.⁽¹⁾

(1) Au premier alinéa de l'article 23, les termes « à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise » sont exclus en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail, qui prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire. (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail.⁽²⁾

(2) Le second alinéa de l'article 23 est exclu en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de Cassation, en vertu desquelles le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération, celle-ci étant entendue comme le salaire de base et ses compléments habituels tels que les heures supplémentaires habituellement effectuées. (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Cette durée non effectivement travaillée n'entrera pas dans le calcul des heures supplémentaires de la semaine, ni dans le calcul annuel du temps de travail en lien avec la modulation.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf lorsque l'absence résulte de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant. Les jours fériés ne sont pas récupérables.

Article 6

Durée - Révision - Dénonciation - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

— Aux entreprises de moins de 50 salariés

— Aux entreprises de 50 salariés et plus

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Cordonnerie multiservice

Classifications, rémunérations, remplacement, changement de résidence, période d'essai, préavis, indemnités de départ à la retraite et indemnités de licenciement

Annexe du 20 décembre 2023

[Étendue par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 18 janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC CMTE ;

CGT FO.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(*) Article L 2261-33 - Création Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le

délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes. Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 15 novembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales contenues dans la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice et à prévoir des dispositions spécifiques à ce secteur d'activité.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC N° 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir
- 95.29 Z 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 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 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 52.7 AA
- Cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 527 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale
- Durée du travail (certaines mesures seulement)
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
- CDI de chantier ou d'opération
- Égalité professionnelle hommes/femmes
- Période d'essai (conditions et durée de renouvellement)

- Les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- La mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- Classifications (article 6 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice)
- Rémunération (article 5 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et accord du 1^{er} février 2023 étendu par arrêté du 9 mai 2023)
- Remplacement
- Changement de résidence, rapatriement et déménagement
- Période d'essai (article 24 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011)
- Préavis (articles 26 et 28 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 10 juin 2003 étendu par arrêté du 5 décembre 2003)
- Indemnités de licenciement (articles 29 et 30 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011)
- Indemnité de départ à la retraite (article 44 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011)

Article 4

Classifications

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

A

Employés, ouvriers

Catégorie	Échelon	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.

Catégorie	Échelon	Coefficient	
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 1 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 catégorie 1 et 2.

B

Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie	Échelon	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 de remplacer l'employeur. - Secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégorie 1 à 3.
	2	200	- Salarié possédant un diplôme de niveau III de l'Éducation Nationale, un BM ou un BTM. - Technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégorie 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.
6		240	- Agents 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.

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'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.

Pour information, figurent en Annexe 2 du présent accord les minima conventionnels qui sont applicables à compter du 1^{er} mai 2023.

Article 6

Remplacement

Les dispositions de l'article 5 du chapitre II Employés Techniciens Agents de Maîtrise (ETAM) et de l'article 6 du Chapitre III Ingénieurs et cadres de la convention collective nationale de la maroquinerie du 9 septembre 2005 ne sont pas applicables aux entreprises relevant du présent accord.

Article 7

Changement de résidence, rapatriement et déménagement

Les dispositions des articles 16 à 18 du chapitre II Employés Techniciens Agents de Maîtrise (ETAM) et 18 et 18 du Chapitre III Ingénieurs et cadres de la convention collective nationale de la maroquinerie du 9 septembre 2005 ne sont pas applicables aux entreprises relevant du présent accord.

Article 8

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 un mois de présence
- Deux semaines après un mois de présence
- Un mois après trois 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 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.

Article 9

Préavis

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 deux mois et pour le personnel cadre, il sera porté à 3 mois.

Article 10

Absence pendant le délai-congé

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié disposera de deux 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.

Article 11

Indemnité de licenciement

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

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et à 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 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 prorata temporis.

Article 12

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 cinq 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 ceci 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.

Article 13

Indemnité de départ à la retraite

Un salarié quittant volontairement l'entreprise *à partir d'au moins 60 ans (Termes exclus par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.)* 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 le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle en serait prise en compte qu'au prorata 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 équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 11 du présent accord.

Article 14

Durée - Révision - Dénonciation - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

— Aux entreprises de moins de 50 salariés

— Aux entreprises de 50 salariés et plus

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Annexe 1 CAP

Les activités contenues dans le diplôme de niveau V Cordonnier-Réparateur et effectuées conformément au détail des diverses opérations sont les suivantes :

- Collage-Recollage
- 1/2 semelles soudées
- 1/2 semelles cousues blake
- 1/2 semelles cousues petits points
- Bonbouts
- Changements des premières et 1/2 premières de propreté- Talonnettes de propreté ou de confort
- Changements des glissières
- Patins
- Enveloppes de talon
- Pièce invisible
- Pièce sur tige
- Cambrion
- Fermeture à glissière
- Forçage de tige
- Reprise de piquêr
- Élastique
- Bride
- Nettoyage
- Teinture de tige
- Couture de plateau de mocassin
- Pose d'accessoires
- Plaquettes de protection
- Fers encastrés
- Travail du crêpe
- Travail des synthétiques

Annexe 2 : Salaires minima applicables à compter du 1^{er} mai 2023

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} mai 2023 :

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires brut mensuel €

I	1	140	11,72	1 777,57
	2	145	11,78	1 786,68
II	1	150	11,83	1 794,26
	2	155	11,87	1 800,33
III	1	165	12,46	1 889,81
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	13,06	1 980,21
	2	200	14,46	2 193,69
V		220	15,91	2 413,37
VI		240	17,31	2 625,32
Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII		270	19,45	2 950,20
VIII		300	21,59	3 275,07
IX		320	23,01	3 490,11

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise. La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Heures supplémentaires, travail de nuit, jours fériés, travail le dimanche, temps partiel et aménagement du temps de travail **Annexe du 20 décembre 2023**

[Étendue par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 18 janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC CMTE ;

CGT FO.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(*) Article L 2261-33 - Création Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V) En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des

stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes. Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 15 novembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives notamment aux heures supplémentaires, au travail de nuit, aux jours fériés, au travail à temps partiel et à l'aménagement du temps de travail.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de la cordonnerie multiservice.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC N° 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE sous les rubriques suivantes:

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir
- 95.29 Z 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 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 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 52.7 AA
- Cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 527 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale
- Durée du travail (certaines mesures seulement)

-
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
 - CDI de chantier ou d'opération
 - Égalité professionnelle hommes/femmes
 - Période d'essai (conditions et durée de renouvellement)
 - Les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
 - La mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié
 - Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- Heures supplémentaires (article 17 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du n° 24 du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011)
- Travail de nuit (article 18 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 3 novembre 1999 étendu par arrêté du 2 mars 2000)
- Jours fériés (articles 19 et 20 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011)
- Travail le dimanche
- Temps partiel (accord du 19 janvier 2015 étendu par arrêté du 5 mai 2015)
- Aménagements du temps de travail (accord du 5 octobre 2001 étendu par arrêté du 23 juillet 2002 et accord du 14 juin 1999 étendu par arrêté du 17 novembre 1999)

Article 4

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.

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

- De 25 % de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse
- De 50 % à compter de la 44^{ème} 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 un 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.

Article 5

Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt-deux heures et sept 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 p. 100 ;
- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 100 p. 100.

Article 6

Travail du dimanche et des jours de fêtes légales

Il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de dix-huit 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.

Article 7

Jours fériés

Tous les jours légaux fériés habituellement ouverts seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise *et ait accompli 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré (Termes exclus par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.)*.

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 1^{er} mai demeurent applicables.

Article 8

Travail le dimanche

Les modalités du recours au travail le dimanche et les contreparties accordées aux salariés concernés sont fixées au sein de chaque entreprise conformément aux dispositions légales relatives à la dérogation au repos dominical applicable.

Article 9

Temps partiel

9.1

Salariés concernés

Le présent article s'applique aux salariés à temps partiel de catégorie ouvrier ou employé. Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail correspond aux conditions édictées par l'article L. 3123-1 du Code du travail.

9.2

Dispositions contractuelles du travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :

- les éléments de la rémunération,
- la qualification,
- la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle),
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle,
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification,
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

9.3

Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée contractuelle de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre

total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se voient appliquer une majoration de 25 %.

Dans le cas où pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant en respectant un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition du salarié).

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

9.4

Compléments d'heures (avenants temporaires)

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel habituel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient appliquer une majoration de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Un salarié peut refuser ces compléments d'heures si la réalisation des horaires demandés s'avère incompatible avec un autre emploi à temps partiel.

9.5

Modalités d'organisation du temps de travail

9.5.1

Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 heures 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

9.5.2

Salariés employés principalement à la production

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

9.6

Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

9.7

Priorité d'affectation à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers comportent une durée de travail supérieure à la leur) ressortissant de leur qualification professionnelle qui seraient créés ou vacants.

La liste des postes de travail vacants à temps plein doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum d'un mois.

Article 10

Aménagement du temps de travail

10.1

Secteur de la cordonnerie industrielle

10.1.1

Champ d'application

Est concerné par le présent article 9.1 l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle, employant moins de vingt salariés et non susceptibles de rentrer dans le champ d'application de tout autre accord d'entreprise.

10.1.2

Mise en application dans l'entreprise

L'employeur fournit au salarié un formulaire de pointage des heures effectuées et de ses jours de repos, ce formulaire devra être cosigné en fin de mois par les deux parties.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation.

La durée maximale absolue du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises.

La durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures.

10.1.3

Modalités d'aménagement du temps de travail

L'entreprise a le choix de pratiquer une réduction du temps de travail par horaire collectif (identique pour tous les salariés) ou par horaires individualisés.

1. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours. Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^{ème} heure à la 39^{ème} heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

2.

3. L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspondant à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;
- 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

4. L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;
- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^{ème} semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés ;
- 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;

— 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

5. L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 48 heures. Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 48 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

— Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la du mois suivant la fin de période de modulation.

— S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdue.

— Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours à l'avance. Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures en deçà de 35 heures en période basse en conserve le bénéfice. Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

6. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35^{ème} heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévus aux points 2 et 3 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

10.1 Autre secteur

10.2.1 Champ d'application

Est concerné par le présent article 10.2, l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie, employant moins de vingt salariés, et non susceptibles d'entrer dans le champ d'application de tout autre accord collectif.

10.2.2 Mise en œuvre dans l'entreprise

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et cosigné en fin de mois par les deux parties.

Le nombre d'heures maximal de travail par semaine ne pourra dépasser 42 heures.

10.2.3 Modalités d'aménagement du temps de travail

10.2.3.1 Modalité 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

10.2.3.2 Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

— 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires,

— 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

10.2.3.3 **Modalité 3**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés,
- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^{ème} semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés,
- deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires,
- une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

10.2.3.4 **Modalité 4**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur majoré. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paye du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

10.2.3.5 **Modalité 5**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35^{ème} heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

10.2.4 **Repos non pris sur la période de référence**

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 5 et 6 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

10.2.5 Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 9.3 et 9.4 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Article 11 Durée - Révision - Dénonciation - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

— Aux entreprises de moins de 50 salariés

— Aux entreprises de 50 salariés et plus

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Indemnisation maladie et accident, maternité, congés supplémentaires, congés pour événements familiaux, retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé Annexe du 20 décembre 2023

[Étendue par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 18 janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC CMTE ;

CGT ;

FO.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(*) Article L 2261-33 - Création Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le

délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes. Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 30 octobre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Le présent accord, conclu au terme des discussions qui ont ainsi été menées, vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives notamment à l'indemnisation des salariés en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ainsi qu'à préserver les régimes complémentaires de retraite, de prévoyance des risques lourds et de remboursement de frais de santé qui existaient au sein de l'ancienne branche professionnelle de la cordonnerie multiservice, afin d'éviter des situations de rupture de droits particulièrement préjudiciables pour les salariés concernés.

Il a donc été décidé de reconduire les avantages sociaux susvisés, au bénéfice des salariés relevant du secteur de la cordonnerie multiservice, dans des conditions et termes identiques à ceux qui étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC N° 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir
- 95.29 Z 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 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 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 52.7 AA
- Cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 527 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs. Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale

-
- Durée du travail (certaines mesures seulement)
 - CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
 - CDI de chantier ou d'opération
 - Égalité professionnelle hommes/femmes
 - Période d'essai (conditions et durée de renouvellement)
 - Les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
 - La mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié
 - Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette primauté générale s'applique, peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- Indemnisation maladie et accident (article 42 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice, modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) et maternité ;
- Régime de Retraite complémentaire et Prévoyance (capital décès - rente éducation - incapacité de travail et invalidité permanente ; article 45 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice, modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et avenant du 6 novembre 2017 étendu par arrêté du 25 sept. 2019) ;
- Régime professionnel de santé (accord du 31 août 2015 étendu par arrêté du 21 décembre 2015 et avenant du 19 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 avril 2021) ;
- Congés supplémentaires (articles 36 et 37 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice)
- Congés pour événements familiaux (article 40 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice).

Article 4

Indemnisation maladie et accident

Après un 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 social ;
- 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 les 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 à l'alinéa 1^{er} 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^{ème} 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.) 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 d'un an d'ancienneté dans l'entreprise).

Article 5

Maternité

Pour les salariées enceintes, afin de d'éviter les périodes de forte affluence dans les transports dans la journée, les parties conviennent de faire bénéficier ces salariées dès le 5^{ème} mois de grossesse, d'une réduction d'horaire quotidienne d'une demi-heure sans perte de salaire ; cette réduction devant permettre d'embaucher plus tard ou de déboucher plus tôt en fin de journée. Cet aménagement des ; horaires sera convenu entre l'employeur et l'intéressée. Le personnel à temps partiel bénéficiera de cette disposition au prorata de son temps de travail.

Pendant la période de congé maternité ou d'adoption, la salariée reçoit une indemnisation de la sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 331-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Article 6

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 de 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.

À 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.

6.1

(Avenant 6 nov. 2017, étendu) 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

Situation de famille	Capital décès	
	Cadres ⁽¹⁾	Non-Cadres ⁽¹⁾
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 %.

6.2 Rente 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 sin de l'ins-titution.

6.3 Incapacité de travail, invalidité permanente

En sus de l'indemnisation prévue à l'article 4 du présent accord, 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^{ème} 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^{ème} et 3^{ème} 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 1^{ère} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} 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.

6.4 Financement du régime

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale limité au pla-fond 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 coti-sation 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

(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).

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
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 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.

6.5

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 douze 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 du 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.

Article 7

Régime frais de santé

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.) Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant deux ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel «frais de santé» développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture «frais de santé» respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

7.1

Objet et champ d'application

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.) Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la cordonnerie multiservice (code IDCC 1561).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016

relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1^{er} de la convention.

7.2

Hierarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

7.3

Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation

7.3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 7.3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 7.3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

7.3.2

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie «frais de santé» :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMUC en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

7.3.3

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 7.3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 7.3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie «frais de santé».

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie «frais de santé» lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

7.3.4

Cas particulier de bénéficiaires à titre gratuit

Les salariés en congés maternité ou paternité bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme salarié) par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1^o de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

7.3.5

Autres bénéficiaires

Les ayants droit du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, à des extensions facultatives souscrites par l'entreprise et choisies individuellement par chaque salarié.

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés peuvent étendre la couverture de la garantie Santé dont il bénéficie à :

- leur conjoint, concubin ou pacsé (tels que définis ci-dessous), et/ou :
- à leur(s) enfant(s) à charge (tels que définis ci-dessous).

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (Pacs),
- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du Code civil, le concubinage est une union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple,
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du participant, les enfants du salarié et de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 21 ans et être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité Sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^{ème} anniversaire ;
 - les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

7.4

Les garanties du régime professionnel de santé

Les garanties du présent régime, prévues pour information en annexe au présent accord, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de la prise d'effet du présent accord. Elles seront revues en cas d'évolution de la réglementation.

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 7.4.1.2 du présent accord.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie assistance + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article

7.3 du présent accord.

L'employeur pourra librement négocier au sein de son entreprise les conditions d'une couverture complémentaire santé supérieures aux garanties conventionnelles, laquelle devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à deux options facultatives permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions tarifaires privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 7.8.1 du présent accord.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé :

- Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.
- Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :
 - à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
 - au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

7.4.1

La garantie frais de santé du régime professionnel de santé

7.4.1.1

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les garanties du régime professionnel de santé ont été revues et modifiées, à compter du 1^{er} janvier 2020 et à titre informatif, selon le tableau reproduit en annexe.

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

	Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
Hospitalisation (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour				
		En établissement conventionné ou non conventionné	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Honoraires				
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	120 % de la BR	200 % de la BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé sociale par la Sécurité		100 % des FR	100 % des FR	100 % des FR
	Chambre particulière Non remboursé par la Sécurité sociale				
		Par nuitée / par journée	45 € par jour	65 € par jour	65 € par jour
	Lit d'accompagnant Non remboursé sociale par la Sécurité		30 € par jour	30 € par jour	30 € par jour
	Forfait maternité ou adoption (prime de naissance)				
		Par enfant	-	100 €	300 €

	Nature des frais	Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.			
Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux			
	Consultation / visite / consultation en ligne			
	chez un généraliste			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR
	chez un spécialiste			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR
	Actes techniques médicaux			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR
	Actes d'imagerie médicale			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR
	Honoraires paramédicaux			
	Auxiliaires médicaux	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Analyses et examens de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Matériel médical			
		Appareillage et prothèses médicales remboursées par la SS, hors aides auditives et optique	100 % de la BR	180 % de la BR
	Frais de transport sanitaire			
		Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (11)	100 % de la BR	100 % de la BR
	Cures thermales			
		Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100 % de la BR	150 % de la BR
	Médicaments			
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Médicaments remboursés à 65 %	100 % de la BR	100 % de la BR
		Médicaments remboursés à 30 %	100 % de la BR	100 % de la BR

	Nature des frais	Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.			
Dentaire auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % Santé**			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (12)		
	Soins			
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
	Inlay/onlay	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Prothèses autres que 100 % Santé			
	Panier à tarifs «modérés» :			
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlaycore, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Panier à tarifs «libres» :			
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlaycore, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Implantologie			
	Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire / Scanner, pose de l'implat, pilier implantaire- limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire	-	-	500 €
	Orthodontie (7)			
	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR

	Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
Optique Équipement (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Équipement 100 % Santé*** (classe A)		sans reste à payer (13)		
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)				
	Dans le réseau KALIXIA (9) tarifs négociés et reste à charge minoré (Termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.)	par verre simple *****	58 €	121 €	160 €
		par verre complexe *****	98 €	178 €	270 €
		par verre très complexe *****	132 €	236 €	328 €
		par monture de lunettes *****	35 €	81 €	100 €
	Hors réseau KALIXIA (Termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.) (9)	par verre simple *****	50 €	105 €	160 €
		par verre complexe *****	85 €	155 €	235 €
		par verre très complexe *****	115 €	205 €	285 €
		par monture de lunettes *****	30 €	70 €	100 €
	Lentilles				
	Lentilles prescrites remboursées par la sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale		200 €/an	250 €/an	300 €/an
	Chirurgie optique réfractive				
	Par œil par bénéficiaire par an		100 €	175 €	250 €

	Nature des frais	Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.			
Aides auditives ou Équipement par oreille	Jusqu'au 31 décembre 2020 :			
	Appareil auditif remboursé par la sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021	Renouvellement par appareil tous les : 4 ans		
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)	sans reste à payer (13)		
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la sécurité sociale		
		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	100 % de la BR	122 % de la BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	100 % de la BR	180 % de la BR
	Accessoires et fournitures	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime * Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.</p> <p>*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.</p> <p>**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.</p> <p>***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.</p> <p>(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.</p> <p>(9) Les prestations dans le réseau KALIXIA et hors réseau ne sont pas cumulatives (Termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.). La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a minima au ticket modérateur.</p> <p>(11) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le t</p> <p>(12) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.</p> <p>(13) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.</p>				

7.4.1.2

Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

7.4.2

Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Comme l'indique le tableau de garanties, le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur.

À titre indicatif, les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel de santé	Option 1	Option 2
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui	Oui
Un détartrage annuel complet sus - et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	Oui	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui	Oui
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : - Audiométrie tonale ou vocale - Audiométrie tonale avec tympanométrie - Audiométrie vocale dans le bruit - Audiométrie tonale ou vocale - Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui	Oui	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	Oui	Oui	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 7.9 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

7.4.3

La garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite «assistance santé» notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

7.5

Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

7.5.1

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficient du maintien sans contrepartie de cotisations 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 (dispositif appelé «portabilité santé») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

— 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 de l'assurance 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 un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des régimes frais de santé de l'ensemble des salariés encore en activité, aucune cotisation n'étant due, dès lors, par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

A suspension des allocations du régime d'assurance 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.

7.5.2

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droits

7.5.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

7.5.2.2

Conditions de ce maintien

7.6.1

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article du présent accord.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 7.5.1 ; ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 7.5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés. Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

7.5.3

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

7.5.3.1

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans le mois de la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

7.5.3.2

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie, accident, ou d'adoption. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires définies au point 1 de l'article 7.6.1.

7.6

Cotisations

7.6.1

Taux de cotisation du régime professionnel de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation ; soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la Portabilité santé défini à l'article 7.5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

Régime général

Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés

	Régime de base conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	1,23 %	1,79 %	2,28 %

Extension de la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et / ou ses enfants

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et / ou ses enfants - couvertures facultatives,)

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,32 %	1,91 %	2,44 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Extension de la couverture à un niveau supérieur

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement

d'étendre la garantie de ses ayants-droit à ce même niveau)

	Option 1 - Base conventionnelle	Option 2 - Base conventionnelle	Option 2 - Option 1
Salarié	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Conjoint facultatif	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Enfant facultatif	0,35 %	0,55 %	0,20 %

Régime local Alsace-Moselle

Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés

	Régime de base conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	0,74 %	1,30 %	1,79 %

Extension conjoint et / ou ses enfants

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et/ou ses enfants - couvertures facultatives,)

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	0,79 %	1,38 %	1,91 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Extension de la couverture à un niveau supérieur

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement d'étendre la garantie de ses ayants-droit à ce même niveau)

	Option 1 - Base conventionnelle	Option 2 - Base conventionnelle	Option 2 - Option 1
Salarié	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Conjoint facultatif	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Enfant facultatif	0,35 %	0,55 %	0,20 %

50 % de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la «base minimum conventionnelle». Les cotisations dites «Option 1» et «Option 2» s'ajoutent à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire. Elles peuvent être :

- soit à la charge exclusive du salarié ;
- soit réparties entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux extensions facultatives pour le même niveau de garantie dont il bénéficie : soit le «régime de base» constituant le minimum conventionnel, soit l'«Option 1» ou l'«option 2». Les cotisations mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 7.5.2.1 et 7.5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,84 %	2,68 %	3,41 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et / ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé de retraité	1,98 %	2,86 %	3,66 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,59 %	2,31 %	2,95 %

Si l'ancien salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,71 %	2,47 %	3,16 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Régime local

a) Retraités :

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en Obligatoire	1,11 %	1,95 %	2,68 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,18 %	2,06 %	2,86 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	0,96 %	1,68 %	2,32 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,02 %	1,78 %	2,47 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

3

Maintien des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont maintenus pour une durée de deux années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

À l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

7.6.2

Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (valeur indicative pour 2015 de 3 170 €).

7.7

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 7.3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 7.4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 7.8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 7.11.

7.7.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité.

7.7.2

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé «Base minimum conventionnelle obligatoire» pour le salarié seul ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi

favorables que celles du régime professionnel de santé.

7.7.3

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (article 7.7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord.

S'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 %;

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

7.8

(Exclu de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.) La mutualisation professionnelle

7.8.1

Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'Institution de Prévoyance régie par le Titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale Malakoff Médéric Prévoyance, dont le siège social est à Paris (75009), 21 rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fond de solidarité défini à l'article 7.10.2.

7.8.2

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de branche, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1^{er} janvier 2016 du présent accord.

7.8.3

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la Commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la Commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans son rôle de suivi du régime, la commission paritaire veille notamment à :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;*
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintiens de celle-ci ;*
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;*
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;*
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;*
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;*
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;*
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;*
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par l'organisme paritaire recommandé ;*
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.*

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

7.9

Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayant droits de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

7.9.1

Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droits.
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours de la 1^{ère} année de fonctionnement du régime pour définir le détail de ces actions de solidarité.

7.9.2

Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes définies à l'article 7.6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 7.8.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 7.9.1.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé

notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat, sur décision annuelle de la Commission paritaire après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche.
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants - droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 7.9.

Article 8

Congés supplémentaires

Outre les éventuels jours de congés supplémentaires pouvant résulter de l'application des dispositions de l'article L. 3141-23 du Code du travail relatives au fractionnement des congés payés, la durée d'un congé payé normal est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continu dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente.

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.

Article 9

Congé supplémentaire pour hospitalisation d'enfants à charge

Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a le droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation 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, d'une journée de congé par an et par enfant. Cette journée d'absence n'entraînera pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Article 10

Congés pour événements familiaux

En vertu des dispositions des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail, 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 :

- quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- trois 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 de l'article L. 3142-1 du code du travail ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour le décès d'un conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- trois jours pour le décès du père ou de la mère ;
- trois jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- cinq jours pour l'annonce chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

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

- présélection militaire : dans la limite de trois jours ;

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

- quatre jours pour le décès du conjoint du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrables.

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.

Article 11

Durée - Révision - Dénonciation - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Développement du dialogue social

Annexe du 20 décembre 2023

[Non étendue, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 18 janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CG ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528). Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(*) Article L 2261-33 - Création Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V) En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la cordonnerie multiservice et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au

champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 20 décembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Les entreprises artisanales de la cordonnerie multiservice sont composées en moyenne de 2 salariés et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle, le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux décident de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs incluses dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements relevant du répertoire des métiers :

— exerçant sur le territoire français y compris dans les DOM

— ayant une activité de cordonnerie multiservice artisanale classée dans la nomenclature NAF sous les codes 9523Z et 9529Z.

Article 2

Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources

Les entreprises prévues à l'article 1 du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code de travail,
- une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 15 euros par entreprise au niveau de la branche professionnelle relevant du champ d'application du présent accord, répartie à part égale entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au sens du code du travail.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :

- Fédération Force Ouvrière Pharmacie-LABM-Cuirs-Habillement : 3/13^{èmes}
- Fédération des services CFDT Pôle Commerce Hacuitex : 3/13^{èmes}
- Fédération Textile - Habillement - Cuir CGT : 3/13^{èmes}
- Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, du Cuir et de l'Habillement CFTC : 2/13^{èmes}
- Fédération Nationale Agroalimentaire Cuirs et Peaux CFE CGC : 2/13^{èmes}

Article 3

Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1 du présent accord, dans les négociations paritaires de branche,*
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans le champ d'application du présent accord.*

En ce qui concerne la part employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources en permettant à la branche professionnelle d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales,

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et condition de travail, accompagnement des chefs d'entreprises dans l'élaboration de leurs actions de formation, transmission d'entreprises ...),*
- de trouver, des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés, aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emplois sur les métiers de la branche,*
- de valoriser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés,*
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.*

Article 4

Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'Artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'Association pour le Dialogue Social dans la Cordonnerie Multiservice Artisanale, «ADCMSA» créée à cet effet.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est reversée à l'Association Paritaire Interprofessionnelle Nationale pour le développement du Dialogue Social dans l'Artisanat.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est conservée par l'Association «ADCMSA» qui est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le champ d'application du présent accord.

Elle est composée de :

- au titre des salariés, d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales de salariés nationales, reconnues représentatives, signataires du présent accord,*
- au titre des employeurs, d'un nombre de représentants des organisations professionnelles de la branche reconnues représentatives incluses dans le champ d'application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.*

Elle est chargée annuellement :

- de percevoir au plan national les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord,*
- de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord,*
- de s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.*

Article 5

Durée - Révision - Dénonciation - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habi-

tuelles.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES
Fusion de Conventions Collectives
Arrêté de fusion du 28 avril 2017
Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETST1713140A)

(JO, 10 mai 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 14 décembre 2015 et du 16 février 2017,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Formation professionnelle
Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA
Accord du 23 juin 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - le Forthac - des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans la limite de 35 % des fonds de professionnalisation collectés par le Forthac.

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 983-4 du Code du Travail, et de l'article R. 964-16-1 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Considérant les résultats positifs de l'Accord du 28 juin 2004 relatif au même objet.

Les parties signataires décident :

I - de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier dans le Bassin Parisien qui compte 25 % des effectifs d'apprentis, mais aussi dans les régions où des fabricants de Maroquinerie prévoient d'intégrer des apprentis en 2005.

II - d'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

au École Grégoire Ferrandi 28, rue de l'Abbé Grégoire 75006 Paris, un montant de 315 000 €

et au Lycée Professionnel Clément de Péville BP 89 81302 Graulhet cedex, un montant de 100 000 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie occupant 10 salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage, effectuée au 1^{er} Mars 2005 (collecte base salaire 2004).

Cette affectation sera opérée dans la limite de 35 % de la fraction de 0,5 %.

III - que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration du Forthac - ou de l'instance paritaire chargée par le dit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A.

La section professionnelle paritaire maroquinerie - issue du Conseil d'administration du Forthac - sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV - de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 12 mai 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la maroquinerie - le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 983-4 du code du travail, et de l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier

dans le Bassin parisien qui compte plus de 25 % des effectifs d'apprentis, mais aussi dans les régions où des fabricants de maroquinerie prévoient d'intégrer des apprentis en 2006.

II. - D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

- à l'école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 364 000 € ;
- au lycée professionnel Clément-de-Pérille, BP 89, 81302 Graulhet Cedex, un montant de 86 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1^{er} mars 2006 sur la base de la masse salariale 2005.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration du FORTHAC - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. - De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Accord du 25 avril 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - le Forthac.

Considérant l'Article 16 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005,

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 983-4 du Code du Travail, et de l'article R. 964-16-1 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I - de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier dans le Bassin Parisien qui compte plus de 25 % des effectifs d'apprentis, mais aussi dans les régions où des fabricants de Maroquinerie prévoient d'intégrer des apprentis en 2007.

II - d'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

à : École Grégoire Ferrandi - 28, rue de l'Abbé Grégoire - 75006 Paris, un montant de 380 000 € et au : Lycée Professionnel Clément de Pérille - BP 89 - 81302 Graulhet cedex, un montant de 89 000 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1^{er} mars 2007 sur la base de la masse salariale 2006.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III - que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration du Forthac - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

-
- objectifs poursuivis ;
 - effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
 - montant des frais de fonctionnement ;
 - état des ressources de financement ;
 - délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV - de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 6 mai 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - le Forthac.

Considérant l'Article 16 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005,
Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 983-4 du Code du Travail, et de l'article R. 964-16-1 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I - de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier dans le Bassin Parisien qui compte plus de 25 % des effectifs d'apprentis, mais aussi dans les régions où des fabricants de Maroquinerie prévoient d'intégrer des apprentis en 2008.

II - d'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

au École Grégoire Ferrandi

28, rue de l'Abbé Grégoire

75006 Paris, un montant de 400 000 €

et au Lycée Professionnel Clément de Pémillé

BP 89

81302 Graulhet cedex, un montant de 45 000 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1^{er} Mars 2008 sur la base de la masse salariale 2007.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III - que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration du FORTHAC - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV - de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 11 mai 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - le Forthac.

Considérant l'Article 16 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005,

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I - de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier dans le Bassin Parisien qui compte plus de 25 % des effectifs d'apprentis.

II - d'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

École Grégoire Ferrandi

28, rue de l'Abbé Grégoire

75006 Paris

un montant de 400 000 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1^{er} mars 2010 sur la base de la masse salariale 2009.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III - que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration du FORTHAC - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;

- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;

- montant des frais de fonctionnement ;

- état des ressources de financement ;

- délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV - de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 7 avril 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - le Forthac.

Considérant l'Article16 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005,

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'articleL. 6332-16 du Code du Travail, et de l'articleR. 6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I - de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II - d'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

École Grégoire Ferrandi

28, rue de l'Abbé Grégoire

75006 Paris

un montant de 400 000 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 Février 2011 sur la base de la masse salariale 2010.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III - que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration du Forthac - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;

- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;

- montant des frais de fonctionnement ;

- état des ressources de financement ;

- délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV - de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du25 avril 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CMTE ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie -OPCALIA.

Considérant l'article17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011,

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-78 du Code du Travail,

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I - de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II - d'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

École Grégoire Ferrandi

28, rue de l'Abbé Grégoire

75006 Paris

un montant de 400 000 €

CFA de Montbeliard

Rue des frères Lumière

25200 Bethoncourt

un montant de 10 000 €

CFA EN 49 de Narce

Route de Narcé

CS 50015

49605 Brain sur l'Authion

un montant de 15 600 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 Février 2012 sur la base de la masse salariale 2011.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III - que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du Conseil d'Administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV - de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 18 avril 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;

FS CFTD ;

FNPF FO ;

THC CGT ;

CMTE Cuir CFTC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011,
Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

École Grégoire Ferrandi 28, rue de l'Abbé Grégoire 75006 Paris	un montant de 400 000
CFA Académique 25 avenue du Commandant Marceau BP 1635	un montant de 45 000
CFA EN 49 de Narce Route de Narcé CS 50015 49605 Brain sur l'Authion	un montant de 49 500
CFA Le Vigeon 2 rue du collège Technique CS 6006 33327 Eysines Cedex	Un montant de 7 500
CFA du Tarn 46 boulevard Magenta BP 70182 81104 Castres	Un montant de 39 577

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 Février 2013 sur la base de la masse salariale 2012.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III. Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A pour les demandes supérieures à 50 K.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie - OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. De conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 20 mars 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAACGC ;

FS CFTD ;

THC CGT ;
CMTE CUIR CFTC ;
CTH FO.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011,
Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. d'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

La Fabrique 6/8 avenue Porte de Champerret 75017 Paris	un montant de 400 000
CFA Académique 25 avenue du Commandant Marceau BP 1635 25010 Besançon	un montant de 32 000
CFA EN 49 de Narce Route de Narcé CS 50015 49605 Brain sur l'Authion	un montant de 22 000
CFA Le Vigean 2 rue du collège Technique CS 6006 33327 Eysines Cedex	Un montant de 7 000
CFA EN du Tarn 46 boulevard Magenta BP 70182 81104 Castres	Un montant de 42 783

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 Février 2014 sur la base de la masse salariale 2013.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III. que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A pour les demandes supérieures à 50 K.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie - OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 7 avril 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CMTE Cuir CFTC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011,

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I - de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II - d'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

La Fabrique 6/8 avenue Porte de Champerret 75017 Paris	Un montant de 400 000 €
CFA régional des Compagnons du devoir et du tour de France IDF 1 place saint Gervais 75004 Paris	Un montant de 47 584 €
CFA régional des Compagnons du devoir et du tour de France Rhône Alpes 53 Avenue Sidoine Appolinaire 69006 Lyon	Un montant de 24 115 €
CFA régional des Compagnons du devoir et du tour de France PACA 182-184 rue du Docteur Cauvin 13012 Marseille	Un montant de 10 260 €
CFA EN 49 de Narcé Route de Narcé CS 50015 49605 Brain sur l'Authion	Un montant de 30 000 €
CFA Le Vigean 2 rue du collège Technique CS 6006 33327 Eysines Cedex	Un montant de 7 500 €
CFA EN du TARN 46 boulevard Magenta BP 70182 81104 Castres	Un montant de 45 000 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 Février 2015 sur la base de la masse salariale 2014.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III - que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;

- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du Conseil d'Administration paritaire du C.F.A pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV - de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 29 février 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011.

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L6332-16 du Code du Travail, et de l'article R6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

La Fabrique 6/8 avenue Porte de Champerret 75017 PARIS	Un montant de 400 000 €
CFA des Compagnons du devoir et du tour de France 1 place saint Gervais 75004 Paris	Un montant de 25 000 €
CFA public du Maine et Loire Route de Narcé CS 50015 49605 Brain sur l'Authion	Un montant de 25 000 €
CFA Le Vigean 2 rue du collège Technique CS 6006 33327 Eysines Cedex	Un montant de 10 000 €
CFA de Toulouse 75 rue St Roch 31400 Toulouse	Un montant de 10 000 €
CFA Académique Jean Rostand 12 rue Louise Lériget CS 62 325 16023 Angoulême	Un montant de 2 000 €

CFA du pays de Montbéliard Rue des frères lumières 25200 Bethoncourt	Un montant de 36 252 €
CFA Académique de Besançon 25 avenue du Commandant Marceau BP 81522 25009 Besançon cedex	Un montant de 20 000 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 29 Février 2016 sur la base de la masse salariale 2015.

III. Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. De conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Accord du 7 mars 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011,

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

La Fabrique 6/8 avenue Porte de Champerret 75017 PARIS	Un montant de 400 000 €
CFA des Compagnons du devoir et du tour de France 1 place Saint Gervais 75004 Paris	Un montant de 35 000 €

<i>CFA public du Maine et Loire Route de Narcé CS 50015 49605 Brain sur l'Authion</i>	<i>Un montant de 50 000 €</i>
<i>CFA Le Vigeon 2 rue du collège Technique CS 6006 33327 Eysines Cedex</i>	<i>Un montant de 12 500 €</i>
<i>CFA Académique Jean ROSTAND 12 rue Louise Lériget CS 62 325 16023 Angoulême</i>	<i>Un montant de 2 000 €</i>
<i>CFA du pays de Montbeliard Rue des frères lumières 25200 Bethoncourt</i>	<i>Un montant de 49 040 €</i>
<i>CFA Académique de Besançon 25 avenue du Commandant Marceau BP 81522 25009 Besançon cedex</i>	<i>Un montant de 20 000 €</i>

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1^{er} mars 2017 sur la base de la masse salariale 2016.

III. *Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :*

- objectifs poursuivis ;*
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;*
- montant des frais de fonctionnement ;*
- état des ressources de financement ;*

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. *De conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.*

Accord du 26 mars 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNP FP ;

THC CGT.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la Maroquinerie - OPCALIA

Considérant l'article 17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011,

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-78 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. *de poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.*

II. d'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

<i>La Fabrique 6/8 avenue Porte de Champerret 75017 Paris</i>	<i>Un montant de 320 000 €</i>
<i>CFA des Compagnons du devoir et du tour de France 1 place saint Gervais 75004 Paris</i>	<i>Un montant de 40 000 €</i>
<i>CFA public du Maine et Loire Route de Narcé CS 50015 49605 Brain sur l'Authion</i>	<i>Un montant de 65 000 €</i>
<i>CFA Le Vigeon 2 rue du collège Technique CS 6006 33327 Eysines Cedex</i>	<i>Un montant de 22 600 €</i>
<i>CFA du pays de Montbeliard Rue des frères lumières 25200 Bethoncourt</i>	<i>Un montant de 100 000 €</i>
<i>CFA Académique de Besançon 25 avenue du Commandant Marceau BP 81522 25009 Besançon cedex</i>	<i>Un montant de 12 000 €</i>
<i>CFA Haras du Pin Les écuries du bois 61310 Le Pin au Haras</i>	<i>Un montant de 5 000 €</i>

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2018 sur la base de la masse salariale 2017.

III. *que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :*

- objectifs poursuivis ;*
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;*
- montant des frais de fonctionnement ;*
- état des ressources de financement ;*

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. *de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.*

Accord du 26 mars 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCO de la Maroquinerie, à ce jour Opcalia.

Considérant l'article 17 de l'Accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011,
Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du Code du Travail, et de l'article R. 6332-7 du Code du Travail.

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie

II. D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

La Fabrique 6/8 avenue Porte de Champerret 75017 Paris	Un montant de 320 000 €
CFA des Compagnons du devoir et du tour de France	Un montant de 40 000 €
1 place saint Gervais 75004 Paris	
CFA public du Maine et Loire Route de Narcé CS 50015 49605 Brain sur l'Authion	Un montant de 68 600 €
CFA du pays de Montbéliard Rue des frères lumières 25200 Bethoncourt	Un montant de 100 000 €
CFA Académique de Besançon 25 avenue du Commandant Marceau BP 81522 25009 Besançon cedex	Un montant de 30 616 €
CFA Haras du Pin Les écuries du bois 61310 Le Pin au Haras	Un montant de 42 730 €

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie.

III. Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au Conseil d'Administration de l'OPCO concerné - ou de l'instance paritaire chargée par ledit Conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;

La section professionnelle paritaire à laquelle sera intégrée la Maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. De conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Formation professionnelle continue

Accord du 15 décembre 2005

[Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable à compter de sa signature]

(Accord dénoncé par la Fédération Française de la Maroquinerie par lettre du 8 avril 2011)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la Fédération Française de la Maroquinerie du 8 avril 2011

Monsieur,

La Fédération Française de la Maroquinerie ayant pris la décision, lors de son Comité Fédéral du 30 mars 2011 de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

— L'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la coutures, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

— L'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du Code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la Fédération Française de la Maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La Fédération Française de la Maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée,

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2

Préambule

En vertu de l'article 36 de la convention collective de la Maroquinerie, le présent accord a pour objet la Formation

Professionnelle dans les entreprises de la branche maroquinerie.

Le présent accord décline les dispositifs de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et ceux de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Ces dispositifs se situent dans la lignée de la loi Quinquennale du 20 décembre 1993 qui a permis la création du Forthac.

Prenant en compte l'évolution et les mutations technologiques ainsi que la situation économique du secteur, les partenaires sociaux considèrent que le contenu, le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle sont des conditions essentielles pour augmenter le niveau de compétence et de qualification du personnel tout au long de leur vie professionnelle, améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à la défense de l'emploi.

La réalisation de cet objectif nécessite à l'évidence des investissements matériels, mais ceux-ci ne trouveront leur pleine efficacité que s'ils s'accompagnent de la valorisation des ressources humaines indispensables à l'amélioration du potentiel d'adaptation et d'innovation des entreprises.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Article 3 **Objectifs et priorités**

Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines suivants que les parties jugent prioritaires. La présente liste n'est ni exhaustive ni hiérarchisée :

- techniques et technologies nouvelles ;
- développement et créations d'automatismes et leur utilisation ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en adaptant la qualification ;
- amélioration et maîtrise de la communication et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de maintenance ;
- développement et application de la sécurité ;
- connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- actualisation des connaissances professionnelles ;
- perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- formation économique ;
- gestion...

Dans cette optique sera particulièrement visée :

- Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.
- Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations reposant dans toute la mesure du possible sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis.

Il est noté que les formations à la sécurité prévues à l'article L. 231-3-1 du code du travail sont à la charge et sous la responsabilité de l'employeur. Ces formations ne sont pas imputables financièrement sur les fonds du plan de formation.

Pour ce faire, les parties à l'accord conviennent :

- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises.
- de donner aux Instances Représentatives du Personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.
- De favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

Article 4

Organisme Collecteur

Le Forthac est l'OPCA de la branche Maroquinerie. Dans le cadre de la délégation du Forthac, l'association AFORMA créée spécifiquement par la Fédération de la Maroquinerie, exerce son activité sous le contrôle du Conseil d'Administration paritaire du Forthac à qui elle rend compte annuellement.

Les entreprises de plus de 10 salariés avec un code NAF 192 Z devront verser au Forthac :

- 0,5 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation
- Tout ou partie du 0,9 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle avec un versement minimum de 0,4 % de leur masse salariale obligatoire.

Les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 192 Z devront verser au Forthac :

- 0,15 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation
- 0,4 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis
- aux dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers

Article 5

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation (CPNEF)

La CPNEF réunit l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire de branche de la convention collective en dehors de la présence de l'administration. Elle se réunit à la demande de l'une des parties et au moins une fois par an et dans les 4 mois après signature du présent accord.

Article 6

Observatoire des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers et des qualifications est financé par un prélèvement sur les cotisations des fonds de professionnalisation en vigueur dans la limite de 2 % gérés par le Forthac.

La CPNEF devra examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel.

Une définition des missions confiées à l'observatoire des métiers sera établie ultérieurement par la CPNEF en respect de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 7

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié ayant deux ans d'activité dans une même entreprise bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les deux ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation. Il a lieu durant le temps de travail.

Au cours de cet entretien, pourront être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, les formations nécessaires pour y arriver ainsi que la mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le but de cet entretien est de permettre à chaque salarié d'élaborer ses projets professionnels au regard des développements de l'entreprise.

Article 8

Passeport Formation

Les formations suivies par le salarié seront recensées à son initiative dans le « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'établissement et d'utilisation.

Le passeport regroupe les formations dont a bénéficié le salarié et qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie, ses résultats en terme d'aptitude et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et éventuellement a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci. Les éléments du passeport sont contenus dans l'avenant du 20 juillet 2005 à l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 9

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, à sa demande après accord avec son employeur, le salarié pourra réaliser tout ou partie du bilan de compétence en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution. La prise en charge financière de cette action peut être assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou du Congé Individuel de Formation (CIF). Il peut être décompté du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre dans les conditions ci-dessus. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Article 10

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le dispositif du CIF.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non. La demande d'autorisation d'absence doit se faire au moins deux mois avant la date de validation des acquis. L'employeur a un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 11

Le plan de formation

Le plan de formation est un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises veilleront à l'égalité d'accès à la formation des salariés quelque soit leur sexe.

Les parties rappellent que le plan de formation est préparé à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son mandataire qui le construit avec le Comité d'Entreprise (ou d'Établissement) ou à défaut des Délégués du Personnel

Les consultations par les Instances Représentatives du Personnel de ce plan se déroulent ainsi chaque année :

- Établissement de la programmation
- Suivi de la réalisation
- Bilan final

Par ailleurs, en application de l'article L. 934-4 du code du travail, ce plan de formation comprend :

- Les actions d'adaptation au poste de travail
- Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi
- Les actions de développement des compétences.

a

Adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics au présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

b

Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Par accord préalable et écrit du salarié, ces formations peuvent, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder la limite de 40 heures par salarié, conduire à un dépassement de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation effectuées, pendant des jours ouvrables, au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise sont rémunérées au taux normal. Elles ne subissent pas les majorations pour heures supplémentaires, ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, les heures effectuelles au-delà du forfait sont limitées à 4 % de la durée annuelle du forfait en heures ou en jours.

c

Action de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée sans que cette durée puisse excéder 70 heures par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les engagements pris par l'entreprise, *si la formation est validée*(Termes exclus de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.). Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Ces engagements devront être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

Article 12

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Acquisition du DIF

Conformément à l'Article L. 933-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un CDI ayant au moins un an d'ancienneté bénéficiera annuellement d'un DIF de 20 heures par an. Le DIF sera cumulable dans la limite de 120 H.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF dès lors qu'ils ont travaillé 4 mois consécutifs ou non au cours de la même année. L'employeur doit les prévenir de leur droit. La durée de leur droit est calculée pro rata temporis.

Pour les salariés à temps partiel, la durée acquise au titre du DIF est calculée pro rata temporis cumulable jusqu'à 120 heures.

Le décompte des heures de DIF se fait par année civile soit 14 heures pour l'année 2004 et 20 heures pour les années suivantes. En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, les droits au DIF sont acquis au pro rata temporis.

Priorités d'utilisation du DIF

Les actions de formation demandées dans le cadre du DIF doivent participer au développement professionnel des salariés. Afin de promouvoir les actions du plan de formation, l'employeur peut formuler des propositions aux salariés.

Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités de branche soit de l'une des catégories suivantes :

— les actions de promotion ou les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail.

— les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche telles que définies à l'article L. 900-3 du code du travail.

Utilisation du DIF

Chaque salarié est informé annuellement, selon la réglementation en vigueur, du nombre d'heures disponibles dans le cadre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Si elle émane d'une proposition de l'employeur, elle nécessite l'accord formel du salarié. Le choix de l'action de formation suivie est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'employeur a un mois pour faire connaître sa réponse au demandeur. En cas d'accord, le choix de l'action de formation est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccords sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de la prise en charge financière de la formation de son Congé Individuel de Formation sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque que le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève est tenu de verser au FONGECIF, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, et les frais de formation calculés sur la base d'un montant horaire, fixé à 9,15 euros de l'heure.

Déroulement et Mise en œuvre du DIF

Les actions de formation utilisées dans le cadre du DIF pourront être mises en œuvre pendant le temps de travail par accord entre l'employeur et le salarié.

Si l'action de formation a lieu en dehors des heures de travail, le salarié bénéficiera d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les frais de formation et les frais annexes correspondant à l'action de formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les frais annexes ne peuvent dépasser le montant du coût pédagogique de l'action de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Rupture du contrat

— En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié doit présenter sa demande de DIF avant la fin de son préavis. La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou des actions de formation.

La demande de DIF ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. À défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au DIF non utilisé est perdu.

— En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée ou remise en main propre avec décharge, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur, sous réserve que le montant non utilisé sert exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de formation, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

— En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, les heures restant acquises au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Article 13

Période de Professionnalisation

Élément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur perfectionnement professionnel et de l'accroissement de leur qualification.

Il apparaît cependant nécessaire d'ajouter que le personnel d'encadrement joue un rôle important dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et il exerce, dans sa fonction d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Compte tenu des besoins de formation dans les entreprises afin d'utiliser au mieux les ressources spécifiques internes, le personnel d'encadrement pourrait bénéficier d'une formation adaptée afin d'améliorer ses capacités de formation.

a)
Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires :

- Les salariés les moins qualifiés et en particulier ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme, ou un certificat de l'enseignement professionnel,
- Les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 3 dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation,
- Les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution, rencontrant des difficultés d'adaptation à celui-ci, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus ou ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle,
- Les salariés après un retour de congé maternité ou un congé parental,
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du Code du travail dont les travailleurs handicapés.

b)
Durée minimale de formation ouverte

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des différentes catégories de public prioritaire ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 35 heures, et chacune des sessions ne pourra être inférieure à 2 journées.

c)
Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 70 heures par an.

Article 14
Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

C'est pourquoi, le présent accord souligne l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

a) Public dérogatoire

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- tout jeune ou demandeur d'emploi d'un niveau inférieur ou égal au Bac,
- toute formation ou tout parcours professionnalisant permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans pouvoir être inférieure à 150 heures et dans un maximum de 1 200 heures sur deux ans. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit

de moyens de formation identifiés et structurés.

Lorsque le contrat de professionnalisation est sous forme de CDD, les formations devront déboucher autant de fois que c'est possible sur une embauche en CDI.

Article 15 **Tutorat**

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat ou en période de professionnalisation, l'employeur peut désigner un tuteur sur la base du volontariat.

Le tuteur est chargé :

- D'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret.

Article 16 **Apprentissage**

L'apprentissage est un moyen d'accès privilégié à l'emploi et au monde de l'entreprise pour les jeunes. Il permet d'assurer la transmission de savoir-faire et des compétences tout en débouchant sur un diplôme.

Les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions de modalités et de la prise en charge par le FORTHAC.

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formations d'apprentis préparant à des diplômes professionnels par le biais de subvention de fonctionnement.

La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission paritaire de la convention collective recevra la justification des dépenses et les budgets professionnels permettant d'ajuster les montants affectés.

Article 17 **Application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature.

Les accords d'entreprise relatifs à la Formation professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogeant au présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Lexique de la formation professionnelle

AFORMA : Association pour la Formation dans les Industries de la Maroquinerie

CERTIFIANT : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : Congé Individuel de Formation (auprès du FONGECIF)

CPNEF : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation

DIF : Droit Individuel à la Formation

FORTHAC : OPCA pour la Formation dans les professions du Textile, de l'Habillement et du Cuir

FONGECIF : Fonds de Gestion du CIF

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

QUALIFICATION : Une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la CCN de la Maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Annexe - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Industries de la Maroquinerie

La présente annexe applique l'accord du 15 décembre 2005 sur la formation professionnelle continue et s'applique au champ d'application visé par l'article 1 du présent accord dans le cadre des activités de l'OPCA professionnel de la branche, le Forthac.

1) Période de Professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de :

- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante ;
- 30 € pour une action de formation certifiante c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.
- 20 € pour une action de formation qualifiante c'est-à-dire débouchant sur une qualification reconnue par la CCN de la Maroquinerie, ou par la CPNEF ou toutes autres actions de formation.

2) Contrat de professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de :

- 50 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante en faveur d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans ;
- 15 € pour une action de formation certifiante ;
- 10 € pour une action de formation qualifiante

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

3) Plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de 30 € au maximum avec un plafond annuel par entreprise de 1 500 € au titre des coûts pédagogiques.

Accord du 22 décembre 2011

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FNPF FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Mod. par Avenant 14 sept. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FNPF FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2

Préambule

En vertu de l'article 36 de la convention collective de la Maroquinerie, le présent accord a pour objet la Formation Professionnelle dans les entreprises de la branche maroquinerie.

Le présent accord décline les dispositifs de la loi du 4 mai 2004 complétés par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que les accords interprofessionnels du 7 janvier 2009 et du 5 octobre 2009.

Les parties signataires entendent viser les objectifs poursuivis par ces textes, tant qualitatifs, en particulier celui de permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, que quantitatifs, en s'inscrivant dans celui de former au plan national interprofessionnel 700 000 salariés peu qualifiés et demandeurs d'emplois.

C'est pourquoi, partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie, les parties signataires ont pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et aux travaux de l'observatoire des métiers.

Prenant en compte l'évolution et les mutations technologiques ainsi que la situation économique du secteur, les partenaires sociaux considèrent que le contenu, le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle

sont des conditions essentielles pour augmenter le niveau de compétence et de qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à la défense de l'emploi.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles des salariés.

Article 3 **Objectifs et priorités**

Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines suivants que les parties jugent prioritaires.

La présente liste n'est ni exhaustive ni hiérarchisée :

- techniques et technologies nouvelles ;
- développement et créations d'automatismes et leur utilisation ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- langues ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en adaptant la qualification ;
- amélioration et maîtrise de la communication et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de maintenance ;
- développement et application de la sécurité ;
- connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- actualisation des connaissances professionnelles ;
- perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- formation économique ;
- gestion...

Dans cette optique sera particulièrement visée :

- Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.
- Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations reposant dans toute la mesure du possible sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis.

Les parties signataires s'engagent à mettre en place des CQP et CQPI adaptés aux professions de la branche. La branche s'efforce à développer les pratiques de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières.

Il est précisé que les formations à la sécurité prévues à l'article L. 4141-4 du code du travail sont à la charge et sous la responsabilité de l'employeur. Ces formations ne sont pas imputables financièrement sur les fonds du plan de formation.

Pour ce faire, les parties à l'accord conviennent :

- De donner aux Instances Représentatives du Personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. À ce titre, la branche incite fortement les entreprises à mettre les moyens nécessaires pour que les IRP mènent à bien ce rôle.
- De favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

Article 4 **Organisme Collecteur**

Mod. par Avenant 14 sept. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :
FNAA CFE CGC ;
FNPF FO ;
THC CGT ;
CMTE CUIR CFTC.

- Désignation de l'OPCA

Les parties signataires, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, décident de désigner, OPCALIA comme OPCA de la branche Maroquinerie dont le champ d'application est visé à l'article 1 du présent accord.

— Création d'une Section Professionnelle Paritaire (SPP)

Les parties signataires confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 souhaitent constituer une section professionnelle paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées - en particulier du présent accord pour la branche maroquinerie - et sous l'autorité du Conseil d'Administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décision de cette SPP devront être menées en étroite collaboration avec la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation des industries de la Maroquinerie.

Dispositions financières

(Avenant 14 sept. 2015, étendu)

En application de l'article L. 6331-2 du code du travail, avant le 1^{er} mars de chaque année, les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 1512 Z devront verser à OPCALIA :

— 0,55 % de leur masse salariale dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et 0,4 % au titre du plan.

Avant le 1^{er} mars de chaque année, les entreprises de plus de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser :

— 1 % de leur masse salariale à OPCALIA

— ou 0,8 % de leur masse salariale à OPCALIA si par accord d'entreprise conclu pour trois ans, l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du Compte Personnel de Formation (CPF).

La répartition du versement se fera dans les proportions suivantes :

Taille d'entreprise	< 10 sal.	10 à 49 sal.	50 à 299 sal.	300 sal. et +
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
CPF	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %

Les employeurs qui égalent ou dépassent l'effectif de 10 salariés bénéficieront du régime transitoire prévu à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- aux dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers.

Article 5

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF)

La CPNEF réunit l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire de branche de la convention collective. Elle se réunit à la demande de l'une des parties et au moins

une fois par an et dans les 6 mois après signature du présent accord.

Article 6

Observatoire des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers et des qualifications est financé par un prélèvement sur les cotisations des fonds de professionnalisation en vigueur dans la limite de 2 % gérés par l'OPCA de la branche.

La CPNEF devra examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel.

Article 7

Entretien professionnel

Mod. par Avenant 14 sept. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FNPF FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les deux ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il a lieu durant le temps de travail.

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, dont une copie du document est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours des six dernières années d'entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Article 8

Passeport Orientation et Formation

Les formations suivies par le salarié seront recensées à son initiative dans le « passeport orientation et formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'établissement et d'utilisation. Le passeport formation sera établi sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), modèle que les entreprises peuvent se procurer et mettre à la disposition de leurs salariés.

Le passeport regroupe les formations dont a bénéficié le salarié et qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie, ses résultats en terme d'aptitude et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et éventuellement a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci.

Article 9

Bilan de compétences

(Toute référence au DIF n'est plus applicable à partir du 1^{er} janv. 2015 par Avenant 14 sept. 2015, étendu)

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail après accord avec son employeur. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution. La prise en charge financière de cette action peut être

assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou du Congé Individuel de Formation (CIF). Il peut être décompté du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre dans les conditions ci-dessus. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Article 10 **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

(Toute référence au DIF n'est plus applicable à partir du 1^{er} janv. 2015 par Avenant 14 sept. 2015, étendu)

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le dispositif du CIF. Pour accéder à ce dispositif, il faut avoir exercé une activité professionnelle ou non, en rapport avec le diplôme ou titre recherché pendant une durée d'au moins 3 ans continue ou non.

L'entreprise doit accompagner le salarié dans ce parcours. Par ailleurs, l'employeur mettra tout en œuvre pour accompagner le salarié dans ses démarches pour constituer le dossier.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non. La demande d'autorisation d'absence doit se faire au moins deux mois avant la date de validation des acquis de l'expérience. L'employeur a un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 11 **Le plan de formation**

Mod. par Avenant 14 sept. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Le plan de formation est un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Son évolution et son suivi se fait en lien avec les élus au Comité d'Entreprise notamment dans le cadre de deux réunions obligatoires annuelles.

Les entreprises veilleront à l'égalité d'accès à la formation des salariés.

Les parties rappellent que le plan de formation est préparé à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son mandataire qui le présente au Comité d'Entreprise (ou d'Établissement).

Par ailleurs, en application de l'article L. 2323-36 du code du travail, le plan de formation comprend :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.
- Les actions de développement des compétences.

a **Adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi**

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics au présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation

professionnelle continue.

b

(Avenant 14 sept. 2015, étendu) Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 12

Compte Personnel de Formation (CPF)

Mod. par Avenant 14 sept. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Les droits au compte personnel de formation (CPF) sont comptabilisés en heure :

— 24 heures par an jusqu'à 120 h

— Puis 12 heures par an plafonnées à 150 h

Pour les salariés à temps partiel, ce nombre d'heures est proratisé.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement supplémentaire correctif de 100 heures est accordé au salarié à temps complet, et de 130 h au salarié à temps partiel, qui n'a pas bénéficié, au cours des six ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel, des entretiens professionnels auxquels il a droit, ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification.

Article 13

Période de Professionnalisation

Mod. par Avenant 14 sept. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

Élément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés en CDI (ou en CDD-CUI) de suivre des actions de formation pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

a
Actions de formations

Les actions de formations éligibles à la Période de Professionnalisation sont les suivantes :

- les formations qualifiantes :
 - Enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles
 - Ou reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche
 - Ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- les formations permettant l'accès d'une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

b
Durée minimale de formation

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire de la période de professionnalisation est de 70 h réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience,
- Aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation,
- Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

c
Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 6324-9 du code du travail.

Article 14
Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

C'est pourquoi, le présent accord souligne l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- tout jeune ou demandeur d'emploi d'un niveau inférieur ou égal au Bac,
- toute formation ou tout parcours professionnalisant permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans pouvoir être inférieure à 150 heures et dans un maximum de 1 200 h. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Lorsque le contrat de professionnalisation est sous forme de CDD, les formations pourront, dans la mesure du possible, déboucher sur une embauche en CDI.

Article 15 Tutorat

Mod. par Avenant 14 sept. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FNPF FO ;

THC CGT ;

CMTE CUIR CFTC.

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tuteur.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur. Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé.

Le tuteur est chargé :

- D'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

Pour permettre l'exercice de ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret.

Article 16 Préparation Opérationnelle à l'Emploi

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi.

Ce dispositif permet d'identifier et de former des demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste de travail. Le but est de donner aux demandeurs d'emploi une formation pour un métier industriel porteur d'emplois au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Face aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, la branche encourage le recours à la POE pour les emplois liés à l'industrie. Les emplois visés sont principalement ceux de coupeurs, piqueuses, mécaniciennes, préparation à la table, finition.

Dans ce cadre, Pôle emploi et OPCALIA en tant qu'OPCA de la branche sont susceptibles de participer au financement de la formation, des coûts pédagogiques et des frais annexes (frais d'évaluation, de certification...). À cette fin, OPCALIA conclut avec Pôle emploi une convention qui précise les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

Article 17 Apprentissage

L'apprentissage est un moyen d'accès privilégié à l'emploi et au monde de l'entreprise pour les jeunes. Il permet d'assurer la transmission de savoir-faire et des compétences tout en débouchant sur un diplôme.

Les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions et les modalités de la prise en charge par l'OPCA de branche.

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formations d'apprentis préparant à des diplômes

professionnels par le biais de subvention de fonctionnement.

La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission paritaire de la convention collective recevra la justification des dépenses et les budgets prévisionnels permettant d'ajuster les montants affectés.

Article 18 **Application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir du 1^{er} janvier 2012.

Les accords d'entreprise relatifs à la Formation professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogeant au présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Désignation OPCO **Accord du 26 mars 2019**

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 30 juill., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

THC CGT ;

CMTE CFTC.

Préambule

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à ses textes d'application, la Branche de la Maroquinerie (IDCC 2528) a signé, le 19 décembre 2018, un accord relatif à la désignation de l'Opérateur de Compétences provisoirement appelé «Wellcom» sous réserve notamment :

— «de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;

— du maintien d'une identité commune de branches issues de la SPP Textiles-Mode-Cuirs d'Opcalia et de Branches participant au CSF Mode Luxe ;

— de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et constructive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné».

Le 23 janvier 2019, le Ministère du Travail a adressé aux partenaires sociaux de la Branche Maroquinerie un courrier leur recommandant de se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Le courrier du Ministère du travail stipule que : «l'opérateur de compétences ainsi constitué par accord ne satisfait pas au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II [de l'article L. 6332-1-1 du code du travail]. En effet, le champ d'intervention ne présente pas de proximité en termes d'emplois, de compétences ou de niveau général des qualifications ni ne recouvre des secteurs d'activités complémentaires».

En conséquence, et «afin de permettre un appui et une offre de services adaptés» à la Branche de la Maroquinerie et à ses adhérents, le Ministère du Travail a invité ladite Branche à renégocier un nouvel accord.

La Branche de la Maroquinerie s'est rapprochée des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Elle décide donc, compte tenu des éléments exposés ci-dessus, de signer un nouvel accord de désignation de son OPCO puisque notamment l'accord du 19 décembre 2018 désignait un OPCO qui n'a pas été agréé tel que prévu initialement.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005 (étendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte

tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 **Choix de l'OPCO**

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences de la Branche, l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Cette désignation a pour finalité d'une part :

- de satisfaire au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2^o du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail,
- d'apporter une offre de services adaptés à la Branche de la Maroquinerie et à ses adhérents.

D'autre part, cette désignation permettra à la Branche de la Maroquinerie d'être intégrée à la 11^{ème} SPP qui devrait regrouper la plupart des Branches issues de la SPP Textiles-Mode-Cuirs d'Opcalia et des Branches participant au CSF Mode Luxe, ce qui maintiendra une identité commune entre ces Branches.

Article 3 **Durée, date d'application, révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il pourra être révisé sur demande avec proposition de texte. Toute demande de révision entraînera dans les deux mois la tenue d'une réunion pour examen de la proposition de révision. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord sera réputée caduque à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de cette première réunion.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi avec un préavis de trois mois.

Article 4 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur ainsi qu'à la base nationale des accords collectifs. Il est également communiqué au Secrétariat en charge de l'OPCO.

Reconversion ou promotion par Alternance «Pro A» **Accord du 27 mai 2020**

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à la date de son extension]

Mod. par Avenant 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Signataires :

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO.

Préambule

Par cet accord, les partenaires sociaux de la Branche Maroquinerie réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle en instituant le dispositif de la reconversion ou de la promotion par Alternance, dénommé «Pro A». Ce dispositif vient remplacer les périodes de professionnalisation qui ont été supprimées par la loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» à partir du 1^{er} janvier 2019.

Les partenaires sociaux étant soucieux de permettre aux entreprises de la Branche de répondre à leurs besoins en compétence et notamment d'anticiper les risques d'obsolescence de celles-ci en raison des fortes mutations de leurs activités, il est convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié lors de la réunion du 24 février 2020 de la CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives au sein du champ d'application de la Branche Maroquinerie a été invité en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre le dispositif de la reconversion ou de la promotion par Alternance, dénommé «Pro A», par des actions de formation ou par des actions permettant la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) pour permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La qualification recherchée peut être de tout niveau par rapport à celle possédée (supérieure, égale voir inférieure).

Le dispositif Pro-A concerne les catégories de salariés énumérées ci-dessous, à savoir :

- Ceux en contrat à durée indéterminée (CDI)
- Ceux en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée
- Ceux qui sont placés en position d'activité partielle tels que mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO2I).

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui avec son accord, sera chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la période de Pro-A (Art D. 6324-2 du code du travail).

Les modalités de ce tutorat sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation (Art D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail).

Article 2 Champ d'application

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

Article 3 Durée du dispositif Pro-A

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6235-11 du code du travail, le dispositif Pro A a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée *peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et (termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.)* peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CLEA et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/diplôme sera déterminée par la CPNEFP du secteur, en fonction des exigences des référentiels de formation.

Article 4 Listes des certifications professionnelles éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, modifiées par l'ordonnance N° 2019-861 du 21 août 2019, les partenaires sociaux, conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance annexée au présent accord (annexe 1 pour les activités relevant de la Maroquinerie, annexe 2 pour les

activités relevant des Cuirs et Peaux, annexe 3 pour les activités relevant de la Cordonnerie Multiservice).

Cette liste pourra être revue par la CPPNI sur demande d'une des CPNEFP de la Branche ou en cas d'évolution législative ou réglementaire.

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Par ailleurs les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP/CQPI/diplôme de la Branche créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à la liste visée à l'article 4. De plus, ils conviennent également de renvoyer à la CPNEFP du secteur concerné la fixation du niveau de qualification, en conformité avec la réglementation européenne, lors d'ajout de certification ou de diplôme à la liste visée à l'article ci-dessus.

Article 5

Enjeux face aux mutations de l'activité et au risque de l'obsolescence des compétences

5.1

Pour le secteur de la Maroquinerie

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées en annexe 1 ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises des industries de la maroquinerie liés aux mutations en cours et à venir dans le secteur. Les certifications visées participent également à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

Portées par le développement du secteur du luxe ainsi que par l'engouement des français et des étrangers pour les articles de mode, les industries de la maroquinerie connaissent ces dernières années un fort développement et ses effectifs sont en croissance constante.

Le secteur de la maroquinerie regroupe l'ensemble des professionnels (fabricants et artisans) aux spécialités et activités très diversifiées. Il comprend la fabrication de sacs à main ou de voyage, de bracelets montre en cuir, de gants de peaux, de ceintures, d'articles d'équitation, de produits de gainerie...

Pour faire face à la concurrence internationale, les professionnels du secteur allient tradition (savoir-faire français) et innovation. Face à des clients exigeants, les professionnels doivent être qualifiés et apporter des réponses rapides face aux besoins du marché. C'est pourquoi un fort accompagnement doit leur être apporté par le biais de formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers fondamentaux des industries de la maroquinerie, mais aussi de métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux. Les industries de la maroquinerie accélèrent d'ailleurs la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet, comme les diplômes du secteur d'une étude d'opportunité avant leur création. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de certaines compétences, de tenir compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de certains métiers (enjeux du digital et de l'environnement...). L'employabilité des salariés titulaires de telles certifications s'en trouve accrue.

En outre, les études prospectives et les enquêtes menées notamment par la maroquinerie et l'observatoire des métiers Textile Mode Cuir démontrent que le volume de départs à la retraite et leurs remplacements sont importants et en cours d'accélération. Le fort développement du secteur accroît le besoin en recrutements des entreprises.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais notamment du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A), contribue à rendre les métiers de la maroquinerie attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif participe à aussi accompagner de nombreuses initiatives menées par le secteur de la maroquinerie pour rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre les savoir-faire métiers (CSF «Mode et Luxe» (campagne savoir pour faire), dispositif Cuir et Savoir Faire, EDEC numérique TMC...).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux estiment que les certifications visées à l'annexe 1 constituent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou augmenter l'employabilité des salariés.

5.2

Pour le secteur des Cuirs et Peaux

La liste des formations éligibles au dispositif Pro-A a été élaborée, pour répondre aux préoccupations suivantes :

1. Corresponde aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers «cœur de métiers et métiers stratégiques» ;
2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire dans le contexte d'une pyramide des âges inquiétante à horizon de 5 ans, obtenue dans le cadre de l'expérimentation d'un SIRH de branche au cours de l'EDEC numérique «textiles-mode-cuir» en partenariat avec le ministère du travail. Ce point est d'autant plus important dans un secteur où de nombreuses entreprises du secteur bénéficient du label Entreprises du Patrimoine Vivant et qui est également caractérisé par une absence de formation initiale ;
3. Corresponde aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, qui ont été mis en évidence lors d'un travail commun dans le cadre du Comité Stratégique de Filière «Mode et Luxe» ;

-
4. Permettre de s'adapter au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes ;
 5. Former les collaborateurs aux techniques RH et Gestion et notamment à la G.P.E.C afin d'identifier les risques d'obsolescence des compétences des salariés et de les anticiper ;
 6. Répondre aux enjeux environnementaux, liés aux spécificités de notre secteur
 7. Permettre aux personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leurs employabilités.

En conclusion, l'ensemble des certifications et diplômes mentionnés pour le secteur de l'Industrie des Cuirs et Peaux, participent à la pérennisation de l'activité de l'entreprise mais aussi à celle des salariés en permettant de maintenir leur employabilité notamment par le développement de compétences transverses et ce en lien avec les acteurs de la formation initiale et continue.

5.3

Pour le secteur de la Cordonnerie Multiservice

Se former aux nouvelles technologies afin de mieux répondre aux besoins du marché actuel.

Évolution de la mode avec les chaussures de running, randonnées, baskets/sneakers, d'où apparition de nouvelles matières premières et produits pour la réparation, la customisation et la rénovation complète de chaussures.

On observe aussi, éco-tendance oblige, où on ne jette plus mais on répare, davantage de réparations en cordonnerie.

De plus les technologies sont de plus en plus pointues en matière de clés de sécurité, diversification du multiservice avec l'apparition des réparations de montres, de smartphone, changements de piles, gravure, vente d'accessoires de cordonnerie.

Ces nouvelles compétences doivent être intégrées dans les différents cursus de formation et, en plus des fondamentaux du métier de cordonnier, les salariés doivent se former à ces nouvelles technologies.

Pour certains il s'agit d'obtenir une qualification à laquelle ils n'ont pas eu droit pour des raisons diverses, soit par une VAE ou par une formation en alternance vers un CAP ou un BTM. Cela pourra leur permettre d'obtenir une qualification supérieure et pour certains la possibilité par la suite de s'installer à leur compte dans une profession qui a besoin de relève car beaucoup de cordonniers partent en retraite.

Article 6

Financement du dispositif Pro-A

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences, prendra en charge au minimum, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation) ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Un plafond de prise en charge est fixé par l'opérateur de compétences.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (Article L. 6324-5-1 du code du travail) la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO dans les conditions déterminées par décret.

Article 7

Entrée en vigueur - durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord

7.1

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension.

7.2

Durée de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3

Suivi

L'accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la présente CPPNI, une fois par an, en fonction des informations communiquées par l'OPCO.

7.4

Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (chaque syndicat représentatif au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les moda-

lités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision conclu dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.5 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

7.6 Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Annexe 1

Liste des certifications du secteur des industries de la Maroquinerie

CQP Gainier(ère)

CPQ Metteur(se) au point en Maroquinerie

CQP Coupeur(se) Maroquinerie

CQPI Vendeur(se) Conseil en Magasin

CQP Fabriqu(e) de bracelet montre

CQP Piqueur(se) polyvalent(e)

CQP Prototypiste Maroquinerie

CQP Responsable d'équipe en maroquinerie

CQP Animateur d'équipe domaine commercial

CQPI Animateur(trice) d'équipe - domaine industriel ?

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre professionnel Préparateur(trice) en maroquinerie

Titre professionnel Piqueur en maroquinerie
 Titre professionnel Préparateur monteur en maroquinerie
 (Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre professionnel Sellier harnacheur
 Titre professionnel Sellier Garnisseur
 CAP Maroquinerie
 CAP Sellerie générale
 CAP Sellier harnacheur
 BEP Métiers du cuir maroquinerie
 BEP Métiers du cuir sellerie garnissage
 (Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Formation Complémentaire d'Initiative Locale dans la Ganterie
 Bac Pro Métiers du cuir maroquinerie
 Bac Pro Métiers du cuir sellerie garnissage
 BTS Métiers de la mode chaussure et maroquinerie
 BTS Management des unités commerciales
 Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (diplôme)
 Titre de Sellier Maroquinier d'art
 (Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre de Fabriquand de Maroquinerie d'art
 Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA Numérique)
 Certification Socle de compétences et de connaissances professionnelles (CléA)
 (Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) CCPI de sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales
 (Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) CCPI de transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales

Annexe 2 bis

Mod. par Avenant 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAAC CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC.

Liste des certifications du secteur Industrie des Cuirs et Peaux IDCC N° 207 : Annule et remplace l'Annexe 2 de l'accord du 27 mai 2020 : *certifications étendues par arrêté du 6 novembre 2020

1/ Formations Cœur de Métier et métiers stratégiques

CQPI Agent logistique*

CQPI Conducteur d'équipements industriels*

CQP Coordinateur d'Équipe*

CQP Opérateur qualité*

CQP Agent (e) de production en tannerie-mégisserie spécialisé(e) Corroyage ou Finissage*

Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie)*

Titre professionnel Agent magasinier : Fiche N° 1852 RNCP Code NSF : 311t*

BTS Négociation relation client*

BTS Management des équipes commerciales*

Titre professionnel Technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle - RNCP 1876*

Titre professionnel Technicien supérieur méthodes produit process - RNCP 34149*

CQP Opérateur/trice en maintenance industrielle - RNCP 36376

CQP Technicien de la qualité - RNCP 34177

CPQ Animateur d'équipe (en cours de dépôt)

Titre professionnel Conducteur d'installations et de machines automatisées - RNCP 184 - TP 00212 - code NFS 200u

Titre professionnel Préparateur de commandes en entrepôt - code NSF : 311u - RNCP 34860

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) «Manager un projet» - RNCP 5367

2/ Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire

CQP Expert métier en sauvegarde de savoir*

CQP Expert métier en transmission de savoir-faire*

CQP Formateur interne en entreprise*

CQP Tuteur en entreprise*

3/ Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP Agent(e) de production en tannerie-mégisserie spécialisé(e) Corroyage ou Finissage*

Titre professionnel Agent de Fabrication Industrielle - Code NSF 251u*

CQPI Technicien en maintenance industrielle*

Titre professionnel Technicien de production industrielle RNCP 34146

Bac pro Maintenance des équipements industriels - RNCP P3632

Bac pro Maintenance des systèmes de productions connectés inscrit droit carif 110281

4/ Adaptation au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Word RS 5784

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA VBA RS 5792

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Powerpoint RS 5786

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Outlook RS 5786

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Indesign RS 5793

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Illustrations RS 5791

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Digcomp RS 6062

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Access RS 5754

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Excel RS 5252

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) TOSA Photoshop RS 5787

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) Master mention informatique insc droit carif 105773

Master Management des systèmes d'information (fiche nationale) - RNCP 34044

5/ Former les collaborateurs aux techniques RH et Gestion

Titre professionnel «Gestionnaire de paye»*

BTS Assistant de gestion PME PMI*

Diplôme de «Contrôleur de gestion» RNCP code NSF 314r*

6/ Répondre aux enjeux environnementaux

Titre professionnel Technicien(ne) en maintenance industrielle : code certifinfo N° 25301 - Fiche n° 211 RNCP*
DUT Chimie*

Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon*

(Certification exclue de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.) Licence professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement - inscrit droit carif 103459

Manager des risques industriels - RNCP 16643

Master Qualité Hygiène Sécurité - inscrit de droit carif 105901

7/ Permettre à des personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leur employabilité

Certification CléA*

Certification CléA numérique*

Annexe 3

Liste des certifications du secteur de la Cordonnerie multiservice

Titre professionnel Cordonnier multiservices

(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Brevet Technique Cordonnier

CAP Cordonnerie multiservice

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 7 octobre 2010

[Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 4 mai, applicable à compter de sa signature, pour une durée de trois ans]

Préambule

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche allant de la maroquinerie à la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet montre en cuir.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Elles ont toutes un fort caractère soit industriel soit artisanal. Ainsi sur les 16 000 salariés que compte la profession, 70 % appartiennent à la catégorie des ouvriers, 20 % aux ETAM et 10 % aux cadres (source Forthac 2009). Parmi ces salariés, 78 % sont des femmes. Ainsi la population féminine est fortement représentée. Les femmes représentent 71 % des salariés formés (source Forthac sur année 2009).

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries.

En application des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle ou de la rémunération.

Sommaire

1. Champ d'application
2. Recrutement
3. Formation Professionnelle
4. Déroulement de carrière
5. Rémunérations
6. Institutions Représentatives du Personnel
7. Dépôt et extension

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote case ;

-
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
 - boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
 - bracelets pour montre ;
 - cartables - sacs d'écoliers ;
 - étuis chéquiers ;
 - étuis à clefs ;
 - étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousses de toilette ;
 - trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousses d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2. Recrutement

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emplois ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé (exemple : piqueur (se) et non pas piqueuse), ceci afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale ou à la grossesse du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Dans le cadre du recrutement de nouveaux salariés, les critères retenus doivent être fondés sur les capacités professionnelles, l'expérience du candidat ainsi que sur ses qualifications. Les informations d'ordre personnel sur le candidat collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Lors de l'entretien, l'employeur posera des questions en lien avec la mission ou le poste proposé.

3. Formation Professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

En application de l'accord de branche du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue, il est rappelé que les personnes de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Enfin, en application de l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des for-

mations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe une fois par an.

4. Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

De même, en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés. À ce titre, les salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental pourront demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise leur orientation professionnelle.

5. Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunérations non objectifs entre les hommes et les femmes d'ici le 31 décembre 2010. Annuellement, les entreprises analyseront les écarts éventuels subsistants.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

6. Institutions Représentatives du Personnel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, les entreprises de 50 à 300 salariés doivent renseigner, dans le rapport annuel communiqué au CE, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ainsi que la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

7. Dépôt et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Accord du 24 juin 2014

[Étendu par arr. 5 mai 2015, JO 27 mai, applicable à compter de la date de signature]

(Annulé et remplacé par Accord du 29 janvier 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CMTE ;

CFE CGC Fédération Agro ;

Fédération Nationale de la Pharmacie Habillement et Cuir - FO.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet montre en cuir entre autres.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Ce sont des entreprises qui travaillent souvent avec le secteur du luxe ce qui demande un vrai savoir-faire. Les qualités exigées dans les métiers de cette activité sont la patience, la minutie, la dextérité. Les articles fabriqués sont des sacs à main ou de la petite maroquinerie. Pour l'ensemble de ces raisons, le secteur de la maroquinerie attire beaucoup plus les femmes que les hommes. Parmi les salariés, 76 % sont des femmes. Ainsi sur les 17889 salariés que compte la profession en 2012, 69 % appartiennent à la catégorie des ouvriers, 20 % aux ETAM et 11 % aux cadres (sourceOPCALIA).

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries.

En application des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle ou de la rémunération.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment compensées par les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile marine ;
- attaché-case - pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables-sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ; sacs de sport - sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacoches pour cycles et motocycles ; serviettes, porte-documents ;
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;

- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2. Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

a) Recrutement

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emplois ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé (exemple : piqueur (se) et non pas piqueuse), ceci afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Le recrutement est l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est demandé aux différents partenaires pouvant intervenir auprès de pôle emploi ou dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier(e), à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice-versa.

b) Formation Professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

Il est rappelé que les personnes de retour de congé de maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Enfin, en application de l'article L. 6323-12 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe une fois par an.

c) Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

De même, en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés. À ce titre, les salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental pourront demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise leur orientation professionnelle.

3. Conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiels

a) Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunérations non objectifs entre les hommes et les femmes. Annuellement, les entreprises analyseront les écarts éventuels subsistants.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (article L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

b) Travail à temps partiel

Le temps partiel est peu développé sur les activités de production et se retrouve plus dans les fonctions support ou dans le secteur de la vente.

La branche garantit aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

4) Institutions Représentatives du Personnel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, les entreprises de 50 à 300 salariés doivent renseigner, dans le rapport annuel communiqué au CE, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ainsi que la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'information relative à la situation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures prises en ce sens, sera également indiquée dans la base de données économiques et sociales qui doit être mise en place à partir du 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés en application des articles L. 2323-7-2 et R. 2323-1-4 du code du travail. Ces dispositions sont déjà applicables dans les entreprises de plus de 300 salariés depuis le 30 juin 2014 (R. 2323-1-3 du code du travail).

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

5) Dépôt et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Accord du 29 janvier 2018

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter de sa date de signature]

(Annulé et remplacé par Accord du 20 décembre 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC - CMTE ;

CGT - Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie ;

Fédération Nationale de la Pharmacie Habillement et Cuir - FO.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet montre en cuir entre autres.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Ce sont des entreprises qui travaillent souvent avec le secteur du luxe ce qui demande un vrai savoir-faire. Les qualités exigées dans les métiers de cette activité sont la patience, la minutie, la dextérité. Les articles fabriqués sont des sacs à main, de la petite maroquinerie. Parmi les salariés, la part féminine des effectifs se situe autour de 80 %.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries. Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories profession-

nelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bien des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue aussi à une meilleure égalité et mixité professionnelle.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action afin de remédier aux inégalités qui pourraient être constatées.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche (article L. 2232-5-1 du code du travail), et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 24 juin 2014 portant sur l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche maroquinerie.

2. Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

a) Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emplois ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé (exemple : piqueur (se) et non pas piqueuse), ceci afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Le recrutement est l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est demandé aux différents partenaires pouvant intervenir auprès de pôle emploi ou dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier(e), à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice-versa.

b) Formation Professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

En application de l'article L. 6323-12 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) désormais intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

Enfin, dans les formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe tous les 3 ans. Un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes est établi conformément à l'article D. 2241-7 du code du travail.

c) Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Enfin, les entreprises veillent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire. En cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur envisage avec le salarié des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

3. Rémunérations et conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiels

a) Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunérations non objectifs

entre les hommes et les femmes.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives. La branche de la maroquinerie recommande la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiés par des raisons objectives.

b) Travail à temps partiel

Le temps partiel est peu développé sur les activités de production et se retrouve plus dans les fonctions support ou dans le secteur de la vente.

La branche garantit aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

c) Les nouvelles technologies

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information). Ces nouvelles technologies facilitent l'organisation de l'activité professionnelle. Les partenaires sociaux soulignent ainsi pour les entreprises l'intérêt de développer dans les entreprises ces nouveaux modes de fonctionnement.

4. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle. Quel que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

5. Institutions Représentatives du Personnel

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité homme et femme dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises. Elles appliquent en ce sens l'article L. 2314-30 du code du travail.

6. Dépôt et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Accord du 20 décembre 2023

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM ;

FFTM ;

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CMTE ;

CGT (THCB) ;

Fédération de la Pharmacie des Cuirs et de l'habillement FO;
FO de la Chimie ;
CFE CGC Agro.

Il a été convenu ce qui suit après convocation de l'ensemble des organisations composant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche Maroquinerie regroupant les fédérations représentatives de la Maroquinerie, de la Tannerie Mégisserie et de la Cordonnerie multiservice, le présent accord s'appliquant selon le champ d'application défini ci-après puisque dans le contexte de la fusion des conventions collectives, il y a une seule branche et trois secteurs.

Préambule

Les industries de la Maroquinerie regroupent des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité de ses métiers comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie, le bracelet montre en cuir, les bagages, les ceintures...

Il en est de même pour les industries des Cuirs et peaux, en ce qui concerne les tanneries mégisseries et négociants. Quant à la cordonnerie multiservice, elle regroupe 94 % de TPE et 6 % de PME.

Au 31 décembre 2022, le secteur de la Maroquinerie emploie 36 964 salariés actifs¹, celui des Cuirs et peaux environ 2000 salariés

¹ Données Agirc-Arrco

², celui de la Cordonnerie Multiservice environ 2 500 salariés.

² Source OPCO2i

Ces entreprises, dans leur diversité, ont des points communs : ce sont des entreprises dont le travail demande un vrai savoir-faire.

Les articles fabriqués sont des sacs à main et de la petite maroquinerie.

Les cuirs produits sont utilisés pour la maroquinerie, la chaussure, la ganterie, l'habillement, l'ameublement, l'automobile...

Conformément aux dispositions légales, les acteurs de la branche de la Maroquinerie ont procédé à la négociation obligatoire qui leur incombe. À l'issue de cette négociation, le présent accord a été conclu sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et ce, afin de répondre aux enjeux rencontrés dans ces secteurs d'activité. Il prévoit également la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Parmi les salariés du secteur de la Maroquinerie, la part féminine des effectifs se situe autour de 75 %³.

³ Rapport : Etude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par «Graines d'égalité» et «Centres Ressources Directe Idée» - Mai 2019

Pour le secteur des Cuirs et peaux, la part féminine des effectifs se situe autour de 34 %⁴.

⁴ Rapport annuel de Branche 2022

Pour le secteur de la cordonnerie multiservice, la part féminine se situe autour de 30 %.

Ainsi, les partenaires sociaux ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans les industries de la Maroquinerie et la représentation moindre de la population féminine dans les industries des Cuirs et peaux et dans le secteur de la Cordonnerie Multiservice.

Dans le secteur des industries de la Maroquinerie, il a été constaté que 87 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, sans pour autant savoir s'il s'agit d'un temps partiel subi ou choisi⁵.

⁵ Rapport : Etude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par «Graines d'égalité» et «Centres Ressources Directe Idée» - Mai 2019

Dans celui des Cuirs et peaux, les postes à temps partiel sont peu répandus et sont très généralement occupés de manière choisie, par des hommes⁶.

⁶ Enquête auprès des adhérents FFTM 2023

Dans celui de la Cordonnerie Multiservice, les postes à temps partiel sont peu répandus sans savoir s'il s'agit d'hommes ou de femmes et s'ils sont subis ou choisis.

Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application notamment des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les

femmes et les hommes et de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bien des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue aussi à une meilleure égalité et mixité professionnelle.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la Maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ; porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). Le présent accord s'applique donc aux entreprises qui auparavant relevaient de la CCN de la ganterie de peau (IDCC 354).

Le présent accord s'applique également en France dans l'ensemble des industries des Cuirs et peaux (IDCC 207) normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

Le présent accord s'applique enfin en France dans l'ensemble de la Cordonnerie multiservice (IDCC 1561).

2. Objet de l'accord : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les différents signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives de travail, car pour eux il s'agit d'une question d'équilibre social.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un véritable engagement de la part des signataires qui relève d'une démarche globale de responsabilité sociale des entreprises et qui doit s'inscrire tout au long des parcours professionnels.

Le présent accord porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'application des présentes dispositions doit permettre d'aider les entreprises, dans le cadre des dispositions légales applicables selon leur effectif, à élaborer le contenu de leur propre accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions au travail, ou à défaut de conclusion d'un tel accord le contenu de leur plan d'action, en leur proposant des mesures dans chacun des domaines d'action, dans le but d'assurer l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise et remédier aux inégalités qui pourraient être constatées.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise (article L. 2253-1 du code du travail) et leurs obligations légales et réglementaires (article L. 2242-1 et suivants du code du travail ; articles R. 2242-2 et suivants du code du travail), les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord, pour les 3 ou 4 domaines d'actions (parmi ceux rappelés à l'article 4 ci-après) retenus dans leur accord ou à défaut dans leur plan d'action en fonction de leur effectif étant entendu que les dispositions sur la rémunération effective devront obligatoirement figurer parmi les domaines d'action retenus.

Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours sous réserve de leur reconduction et à condition d'assurer des garanties au moins équivalente.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la Maroquinerie, à l'accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des Cuirs et Peaux, ainsi qu'à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle dans la cordonnerie multiservice. Afin de disposer d'un texte unique, le présent accord se substitue à ces derniers.

3. Situation de l'emploi au sein des entreprises de la branche

Au sein des entreprises des industries de la Maroquinerie, le constat est le suivant : il existe une présence importante des femmes au sein des effectifs (environ 75 %). La présence des femmes est plus importante à des postes d'ouvriers ou d'employés, elles occupent 83 % de ces postes tandis qu'elles occupent 46 % des fonctions supérieures des entreprises. Les hommes occupent, quant à eux, davantage de postes de cadres et d'ingénieurs au sein des entreprises de la branche⁷.

⁷ Rapport : *Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par «Graines d'égalité» et «Centres Ressources Directh Idée» - Mai 2019*

De façon plus précise, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont la production, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises des industries des Cuirs et peaux, le constat est le suivant : il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs (environ 66 %). La présence des hommes la plus importante se situe dans les postes d'ouvriers (spécialisés à hautement qualifiés) où ils occupent près de 70 % de ces postes.

De la même manière, ils occupent environ 60 % des fonctions supérieures des entreprises.

Les femmes occupent des postes plutôt qualifiés, répartis à égale proportion entre les ouvrières spécialisées, les employées, les TAM et les cadres au sein des entreprises du secteur.

Plus précisément, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de production, logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises de Cordonnerie Multiservice, le constat est le suivant : que ce soient les TPE ou les PME, il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs, 70 % et 30 % de femmes.

Les femmes et les hommes occupent des postes similaires à quelques exceptions près concernant l'administration,

le secrétariat des PME par des femmes.

La majorité des postes des femmes et des hommes se situent dans les postes de production de la catégorie ouvriers. 70 % sont des ouvriers, 15 % des employés, 3 % des TAM, 4 % de cadres et 8 % d'autres dirigeants.

Pour répondre aux enjeux d'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent, dans la mesure du possible, à communiquer sur ces thématiques en fonction de l'actualité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche Maroquinerie à mettre en œuvre une campagne d'affichage qui mettrait en avant la mixité de tous les métiers présents dans l'entreprise, à titre d'exemples mettre en place un label égalité professionnelle, désigner un référent égalité professionnelle au CSE en charge notamment de suivre la publication de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de piloter le plan d'action mais aussi de promouvoir la mixité ou à instaurer des réunions du personnel en faveur de la mixité.

Les difficultés relatives à l'application de l'égalité professionnelle sont examinées au sein des CSE.

Enfin, les partenaires sociaux s'attachent, au regard de la situation d'emploi au sein de la Branche, à inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lorsqu'ils examineront la question de la nécessité de réviser les classifications.

4. Rappels des domaines d'action en matière d'égalité professionnelle et mesures d'actions proposées en vue de l'élaboration des accords collectifs et des plans d'action

a) Embauche

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale conformément au principe de non-discrimination.

Il est ainsi rappelé que les critères de recrutement doivent absolument s'appuyer sur les seules qualifications et compétences des candidats.

En d'autres termes, l'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat ou tout autre considération sans lien avec les compétences du candidat, conformément au principe de non-discrimination.

La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Conformément à la législation sociale en vigueur, les offres d'emplois ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale.

De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé, ceci afin de favoriser la mixité des emplois et de permettre aux candidats de s'identifier et se projeter sur le poste (exemple : écrire clairement «Recherche piqueur/piqueuse» plutôt que d'utiliser h/f qui met en fait l'annonce au masculin comme par exemple «piqueur h/f»).

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence des femmes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la Maroquinerie sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement des femmes à des postes plus qualifiés, voire par le recrutement de davantage d'hommes aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la Tannerie Mégisserie sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement d'hommes à des postes plus qualifiés, voire par le recrutement de davantage de femmes aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes, et que les femmes occupent majoritairement les mêmes postes que ces derniers, les entreprises de Cordonnerie Multiservice sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement de davantage de femmes à ces postes.

Le recrutement est également l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est ainsi demandé aux différents partenaires auxquels les entreprises font appel (France Travail, agence de recrutement, CAP emploi, entreprise d'insertion...) ou lors du placement auprès des écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier/maroquinière, à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice-versa.

Dans le secteur des industries de la Maroquinerie, il est également constaté que les femmes sont davantage concernées par des CDD ou des contrats à courte durée⁸.

⁸ Rapport : *Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par «Graines d'égalité» et «Centres Ressources Directe Idée» - Mai 2019*

Dans celui des Cuirs et peaux, il est constaté que ce sont les hommes qui sont davantage concernés par des CDD ou des contrats à courte durée.

Les entreprises des deux secteurs s'engagent ainsi à faire progresser la représentation équilibrée des femmes et des

hommes retenus sur tous les types de postes et tous les types de contrat.

Les entreprises sont également incitées à mettre en œuvre des moyens (réfèrent, voie d'affichage...) permettant aux salariés de connaître la représentation au sein des différents métiers et les opportunités d'emplois qui sont disponibles.

Enfin, les entreprises pourront mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité professionnelle auprès des équipes de recrutement.

b) Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle. L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

D'après l'étude précitée de mai 2019⁹, il est constaté, dans les industries de la Maroquinerie que les femmes accèdent à des formations afin d'acquérir un savoir-faire lié à la production de produits réalisés par les entreprises de la branche sans viser un niveau de qualification supérieur à celui qu'elles possèdent tandis que les hommes, souvent des cadres, ingénieurs ou agents de maîtrise, participent à des formations afin d'accroître leurs compétences dans un domaine spécifique, leur permettant d'acquérir un niveau de qualification supérieur.

⁹ Rapport : *Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par «Graines d'égalité» et «Centres Ressources Directh Idée» - Mai 2019*

Il est constaté dans les industries des Cuirs et peaux que les femmes accèdent à des formations dans des proportions différentes de celles des hommes¹⁰.

¹⁰ *Statistiques d'activité branche Cuirs et peaux 2021-2022*

Les femmes représentent environ 1/3 des effectifs bénéficiant des contrats de professionnalisation (ou dispositifs s'y rattachant) qui portent principalement sur des thématiques métiers, et qui se répartissent à part égale entre les ouvrières et les employées.

Elles représentent plus de la moitié des effectifs bénéficiant des contrats d'apprentissage qui portent principalement sur des thématiques de commerce, vente, métiers et spécialités et qui se répartissent principalement chez les cadres.

Elles représentent aussi près de la moitié des effectifs bénéficiant des actions collectives et concernent au 2/3 des ouvrières.

Elles représentent enfin, près de la moitié des effectifs bénéficiant du plan de développement des compétences, où chaque catégorie professionnelle est concernée dans les mêmes proportions.

Les entreprises s'engagent à mener des actions de communication sur les différentes formations, selon une certaine périodicité.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

Afin de favoriser un accès plus égalitaire à la formation en facilitant l'accès à la formation des femmes tout en favorisant l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la branche de la Maroquinerie pourra mettre en place une information/communication auprès des entreprises dans le but de faire la lumière sur les freins spécifiques à la formation des femmes.

Enfin, les entreprises veillent à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités d'accès à la formation professionnelle.

c) Déroulement de carrière et promotion professionnelle

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à favoriser les évolutions de carrière des femmes vers des postes à responsabilités en portant une attention particulière aux possibilités de formation des salariés, en en discutant notamment lors de l'entretien annuel.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

En cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur envisage avec le salarié des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

Lors des formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, dans le but de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques.

Enfin, les entreprises veillent à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion et de déroulement de carrière.

d) Rémunérations effective

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité de rémunération est un point essentiel de l'égalité professionnelle.

Les femmes occupent au sein des entreprises de la branche de la Maroquinerie des postes nécessitant un niveau de qualification moins élevé et sont majoritaires au niveau des contrats de travail à durée limitée. Ces éléments impactent nécessairement la rémunération perçue par les salariées. Par ailleurs, il est constaté que le salaire perçu par les femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle occupée. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent selon les postes occupés¹¹.

¹¹ Rapport : *Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par «Graines d'égalité» et «Centres Ressources Directe Idée» - Mai 2019*

Au sein des entreprises du secteur des Cuirs et peaux, les femmes occupent majoritairement des postes d'un niveau de qualification moins élevé mais en contrat à durée indéterminée. Il en est de même pour les hommes.

Il est constaté que le salaire perçu par les femmes est égal à celui des hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle occupée. Les quelques écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes, à catégorie professionnelle identique, se justifient sur certains postes uniquement¹².

¹² Enquête auprès des adhérents FFTM 2023

Au sein des entreprises de la Cordonnerie Multiservice les postes occupés par les femmes et les hommes étant similaires (à peu d'exception près), il est constaté qu'il n'y pas d'écart de rémunération à catégorie professionnelle identique.

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est de tendre à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et de favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (article L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiés par des raisons objectives doivent dès lors être supprimés.

À cet égard, il est rappelé aux entreprises d'au moins 50 salariés l'entière nécessité de respecter les obligations légales (articles L. 1142-7 à L. 1142-11 du code du travail) concernant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes.

Les entreprises pourront, si elles le souhaitent, recourir à une expertise extérieure pour évaluer les écarts de salaires. Elles pourront également sensibiliser les responsables hiérarchiques sur les obligations en matière d'égalité salariale avant l'attribution des augmentations individuelles.

Afin de répondre à cet objectif d'égalité de rémunération, les entreprises s'engagent à assurer dès l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes se trouvant dans une situation identique pour un même emploi. Elles s'engagent également à identifier et remédier à tout écart de rémunération constaté par des mesures de rattrapage.

e) Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

f) Conditions de travail

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Ces nouvelles technologies facilitent l'organisation de l'activité professionnelle. Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt d'examiner, dans les entreprises, ces nouveaux modes de fonctionnement notamment pour éviter des déplacements tout en préservant le droit à la déconnexion.

Les entreprises sont également incitées à tenir compte des horaires habituels dans la planification des réunions.

5. Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

Afin de faciliter au mieux la gestion de la parentalité au sein des entreprises et de prendre en compte les contraintes familiales de certains salariés afin de favoriser l'articulation vie professionnelle / personnelle et familiale, il est prévu ce qui suit :

Les entreprises devront obligatoirement, sous réserve des contraintes de continuité de l'activité, aménager l'horaire le jour de la rentrée scolaire uniquement pour le salarié parent déposant son ou ses enfant (s) jusqu'à l'entrée en 6^e de l'enfant. Si malgré l'aménagement de l'horaire de travail, un salarié parent est contraint de s'absenter durant l'horaire de travail fixé pour déposer son ou ses enfant (s) à l'école le jour de la rentrée, les entreprises devront lui accorder une heure d'absence rémunérée. Il s'agira d'une seule heure rémunérée, nonobstant le nombre d'enfant qui fait l'objet d'une rentrée scolaire. Au-delà d'une heure, les éventuelles modalités d'aménagement et de récupération de ce temps de retard pourront être étudiées au niveau des entreprises. Les modalités d'aménagement d'horaire seront convenues par accord entre l'employeur et le salarié parent. Dans l'hypothèse où le salarié parent déposant ses enfants fait face à deux jours de rentrée différents, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul jour.

En outre, en cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du 4^e mois de grossesse, attesté par un certificat médical, à quitter leur poste de travail 10 minutes avant l'heure de la sortie, midi et soir, sans diminution de salaire. À cet égard, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord révisé l'article 22 de la CCN des industries de la maroquinerie et se substitue à lui.

(Voir Contrat de travail, article 22)

La personne salariée conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou la personne concubine bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à quatre de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les trois premières absences n'entraînent aucune diminution de rémunération.

6. Mesures contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de prévention et action face aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents (article L. 1153-5 code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, il est rappelé que «Les pratiques, les comportements ou les propos répétés visant à modifier ou à réprimer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, vraie ou supposée, d'une personne et ayant pour effet une altération de sa santé physique ou mentale» sont réprimées pénalement (article 225-4-13 du code pénal).

Au sein des entreprises, il est encouragé à ce titre de diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences sexuelles et sexistes (affiche, flyers, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent «harcèlement sexuel et agissements sexistes» au sein des CSE, conformément aux dispositions légales. Lorsque dans l'entreprise, il est prévu une formation pour le référent «harcèlement sexuel et agissements sexistes»,

celle-ci est faite idéalement dans les 2 premières années de son mandat.

7. Durée, dépôt et extension, dénonciation, révision

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1 à partir de la date de la signature.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la Maroquinerie, à l'accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des Cuirs et Peaux, ainsi qu'à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle dans la Cordonnerie Multiservice. Afin de disposer d'un texte unique, le présent accord se substitue à ces derniers.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord, sous réserve du respect des conditions requises liées par la loi à des conditions d'effectifs. Les entreprises de moins de 50 salariés sont toutefois incitées à mettre en œuvre les mesures contenues dans le présent accord.

Il s'applique pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Chômage partiel

Accord du 12 mai 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Maroquinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;*
- articles de chasse et pêche ;*
- articles pour chiens et chats ;*
- articles de sellerie-bourrellerie ;*
- articles de sellerie automobile/marine ;*
- attaché-case, pilote-case ;*
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;*
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;*
- bracelets pour montre ;*
- cartables, sacs d'écoliers ;*
- étuis chéquiers ;*

-
- étuis à clefs ;
 - étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles, cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
 - porte-habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents ;
 - trousses de toilette ;
 - trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousses d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2

Conformément à l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel codifié, la maroquinerie décidait de s'exclure du champ d'application dudit accord.

Les parties signataires conviennent par le présent accord d'annuler pour l'avenir cette décision d'exclusion volontaire du champ d'application de l'accord précité du 21 février 1968.

Article 3

Les parties décident de rejoindre et de signer l'accord national sur l'indemnisation du chômage partiel codifié ci-joint, ainsi que toutes les modifications apportées à l'accord postérieurement.

Activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Accord du 28 octobre 2020

[Étendu par arr. 4 janv. 2020, JO 16 janv., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM ;

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche Maroquinerie se sont réunis pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les difficultés économiques et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du périmètre couvert par le dispositif seront présentées et définies dans le diagnostic du document unilatéral élaboré par l'employeur.

Le présent accord s'applique aux secteurs d'activité représentés par les signataires dudit accord, c'est-à-dire ceux définis par les conventions collectives de l'industrie de la Maroquinerie et de l'industrie des Cuir et Peaux

En effet, s'agissant de la Maroquinerie, lors du confinement, le taux d'activité des entreprises de la Maroquinerie a fortement été réduit pour repartir progressivement à la hausse.

À ce jour, les entreprises de la Maroquinerie ont une activité moyenne de 50 à 80 %. Elles ont développé pour partie provisoirement pour certaines une activité liée à la production de masques.

Il résulte des échanges avec les entreprises, que l'activité de la maroquinerie connue avant la crise sanitaire de covid 19 ne reprendra pas au niveau d'avant la crise avant plusieurs trimestres voire années.

Les entreprises s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les perspectives d'activité plus réduites au moyen des formations appropriées notamment pour faire face à la ré industrialisation en France de la production d'accessoires tels que les bandoulières, les poignées, les éléments métalliques (fermoirs...).

S'agissant de la Tannerie-Mégisserie, pour beaucoup de nos entreprises, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise Covid-19, 66 % des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18 %.

Sur le 1^{er} trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 à moins 50 %.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elle la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes avoisine 50 % y compris dans celles transmises par les grands donneurs d'ordre.

Les mesures de report de paiement des échéances sociales et fiscales ou le recours au prêt garanti par l'État qui globalement ont été mobilisées par près de 30 % des entreprises du secteur ne suffisent pas à permettre un redémarrage pérenne de l'activité de nos entreprises.

Une enquête menée par la Direction Etudes et Prospectives d'OPC021, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance d'un an

- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans

- 39 % pensent recourir à l'activité partielle de longue durée. Parmi eux, 65 % souhaiterait avoir recouru à l'AFEST dans les 2 années à venir, dans les filières Cœur de métier comme par exemple pour l'activité finition à 28 %, l'atelier de production à 19 % ou encore dans le but de formaliser des pratiques et développer des compétences, permettant la transmission des savoir-faire.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment au dispositif FNE-Formation, pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Le présent accord se situe dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les entreprises ou les établissements décidant de faire application du présent Accord dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document conforme au présent Accord et le déposer à la préfecture pour homologation du document après avis du Comité Social et Économique s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent Accord et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article un

Durée - Extension - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêt ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de douze mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent accord fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et

réglementaires applicables.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de cinquante salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Article deux

Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord devra indiquer les mentions requis par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre couvert par le document,
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Le document peut aussi prévoir :

- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif,
- la prise en compte des conditions de travail des salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Article trois

Modalités de la réduction de la durée du travail

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35 % et la durée légale. Cette limite peut toutefois être portée à 45 % dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document, sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document est précisé dans le document visé à l'article deux du présent accord lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

Toutefois la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 45 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durée de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes,
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés

Le salaire mensuel est fonction tous les mois des heures chômées.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Article quatre

Engagements sur l'emploi

Le document adopté par l'employeur, après consultation du Comité Social et Économique, s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à mentionner sur le document soumis à l'homologation du Préfet du Département où est implanté l'établissement concerné (ou à l'un des Préfets concernés en cas de pluralité de départements).

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- le recours à la formation (notamment par le biais du dispositif du FNE-Formation qu'est mobilisé dans le cadre

d'une convention conclue entre le préfet, par délégation la Direccte, et une entreprise ou entre une entreprise et l'OPCO, l'utilisation des CQP),

— l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020,

— l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le Document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Article cinq Modalités de suivi

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité Social et Économique, s'il existe, tous les deux mois. À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relative aux perspectives d'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Article six Durée d'application du document élaboré par l'employeur

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE s'il existe et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au Document initial.

Avenant du 18 juillet 2022

[Étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., application voir article 2]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Maroquinerie ;
Fédération Française de la Tannerie Mégisserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;
Fédération CFE CGC Agro ;
Fédération CFTC CMTE ;
CGT THCB ;
FO Fédération de la Pharmacie des Cuirs et de l'habillement ;
FO Fédération de la chimie.

Il est convenu ce qui suit après convocation de toutes les organisations syndicales patronales et salariales représentant la Branche Maroquinerie (Maroquinerie, Cuirs et Peaux, Cordonnerie Multiservice)

Préambule

Dans un contexte sanitaire, géopolitique et économique incertain en raison notamment du conflit en Ukraine, le Gouvernement a décidé de prolonger la période de bénéfice du dispositif d'APLD.

En effet, le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 permet aux entreprises de prolonger de 12 mois, le bénéfice de l'APLD.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour mémoire, l'accord initial du 28 octobre 2020 prévoyait la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Toutefois, pour assurer l'effectivité de cette prolongation, il convient de modifier l'accord du 28 octobre 2020 dans

le sens du décret 2022-508 du 8 avril 2022, pour tenir compte de cette prolongation jusqu'à une durée maximale de bénéfice de l'APLD de trente-six mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 reporte au 31 décembre 2022, la date jusqu'à laquelle les entreprises pourront déposer leur première demande de recours à l'APLD.

Elle autorise en revanche les entreprises à modifier avant leur terme, leurs documents unilatéraux - en tant que de besoin - après cette date, tout en restant dans les limites du dispositif.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie se sont réunis pour aborder l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée, telles que définies dans le cadre et limite de l'accord du 28 octobre 2020, au regard de la situation et des perspectives économiques des industries de leurs secteurs respectifs.

Il s'avère que les industries des secteurs de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux souhaitent permettre aux entreprises de leurs secteurs de pouvoir prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite.

S'agissant des industries du secteur de la Maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fermetures répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid 19 qui persiste ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de Maroquinerie française.

Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

S'agissant du secteur de la tannerie mégisserie, le recours à l'activité partielle durant l'année 2020 a été très significatif (66 %).

Les difficultés d'approvisionnement en peaux brutes et en produits chimiques demeurent présentes. En outre, les coûts ont tous augmenté significativement.

Ces hausses sont ressenties à tous les niveaux, via :

- Le coût de l'énergie consommée en process qui a doublé,
- Les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022)
- Le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs)
- Les multiples indexations des salaires à l'inflation

Ces hausses ont un impact direct sur la rentabilité des entreprises.

Tous les tanneurs mégissiers ne sont pas parvenus à répercuter ces hausses dans leurs prix de vente et le cas échéant, cela a pu et/ou va se traduire - en réaction - par des baisses voire des annulations de commandes ou des demandes de décalage de livraison qui entraînent une baisse du niveau d'activité et d'emploi.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment à la Convention Relance industrie pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Depuis le début de l'année 2022, une entreprise a fait l'objet d'une liquidation judiciaire sans période d'observation et une autre connaît de grosses difficultés qui pourraient à terme, voir sa situation se dégrader.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie estiment opportun de pouvoir faire bénéficier aux industries de leurs secteurs respectifs, les prolongations de la période d'activité partielle prévue par le décret 2022-508 du 8 avril 2022 et du délai pour solliciter l'APLD prévu par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

Le présent avenant s'applique aux secteurs d'activité suivants : industries de la maroquinerie, ganterie de peau et industrie des cuirs et peaux de la Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005 [étendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006 - Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective nationale de la ganterie de peau (TDCC 354) par arrêté ministériel du 28 avril 2017, avec celui de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) et avec celui de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) par arrêté ministériel du 23 janvier 2019], représentés par les signataires de l'accord initial du 28 octobre 2020.

À défaut de document respectant les exigences du présent avenant et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 1

Modalités d'application

1.1

Pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD

Pour les entreprises n'ayant jamais recouru au dispositif de l'activité partielle longue durée, les demandes de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative pourront être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du dispositif APLD pourra leur être accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

1.2

Pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau et celles qui y recourent actuellement

Cette période de référence démarrera le premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau, ainsi que les entreprises recourant actuellement au dispositif de l'APLD, pourront bénéficier de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la condition toutefois de modifier au préalable, la durée mentionnée dans leur document unilatéral les éléments de diagnostic à l'appui desquels est exprimée leur demande, le tout, dans le respect de l'article 6 de l'accord du 28 octobre 2020.

1.3

Ces modifications pourront dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres dispositions de l'accord du 28 octobre 2020 portant sur le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les engagements sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 2

Durée, Extension, Révision, Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites respectivement énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

— sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs - chaque demande de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois

— et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD

— ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourant actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser.

Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept.) La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent avenant fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanent de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant, à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème, quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Emploi des Seniors

Accord du 8 décembre 2009

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010 pour une durée de 3 ans]

I. Préambule

En vertu de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le présent accord a pour objet le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises.

La maroquinerie est une profession composée de TPE, PME et de quelques groupes. Les métiers sont basés sur des savoir-faire artisanaux qui requièrent le plus souvent de l'expérience et la connaissance du métier. Les produits fabriqués en France sont pour la plupart destinés au marché du haut de gamme et du luxe. Cela nécessite une excellente maîtrise des gestes et du savoir faire.

Les savoir-faire peuvent évoluer d'une entreprise à l'autre en fonction du mode de fabrication, du produit fabriqué et de la peau utilisée. Ainsi, ce sont souvent les maroquiniers ayant une grande ancienneté qui détiennent les savoir-faire de la maison.

Suivant une enquête effectuée en 2008, on constate que 54 % des entreprises de la branche ont des salariés dont la moyenne d'âge se situe entre 40 et 50 ans. De plus, dans 38 % des entreprises, les salariés de plus de 50 ans représentent plus du quart des effectifs de l'entreprise. L'emploi des seniors constitue déjà une réalité dans la branche.

On note que les entreprises de la branche, malgré les recrutements de ces dernières années, risquent de voir partir à la retraite un grand nombre de leurs salariés et par conséquent une partie de leur savoir faire.

Ainsi, l'objectif est de maintenir globalement le taux actuel d'emploi des salariés de plus de 55 ans au 31 décembre 2012 pour l'ensemble des entreprises entrants dans le champ d'application du présent accord.

L'objet de cet accord est de mettre en place des solutions pour mobiliser les salariés dits «seniors» le plus longtemps possible dans l'entreprise. Cela doit se faire à l'aide de l'anticipation des carrières professionnelles avec un aménagement de fin de carrière, par la formation professionnelle et par le tutorat qui permet la transmission des savoir-faire dans l'entreprise tout en améliorant les conditions de travail afin de favoriser l'emploi des seniors.

II. Champ d'application

En vertu de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le présent accord vise les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés. L'effectif s'apprécie au 31 décembre de chaque année (N) pour l'année suivante (N + 1).

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM pour les entreprises telles que définies à l'article L. 138-26 al 2 du code de la sécurité sociale actuellement en vigueur à l'exclusion de toute autre entreprise, de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;

-
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousses de toilette ;
 - trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousses d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

III. Actions en faveur des seniors

1) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Bilan de compétences

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploi, d'un bilan de compétences.

Bien entendu, les salariés de plus de 45 ans peuvent bénéficier des bilans de compétences en priorité. Mais les seniors de plus de 50 ans, seront, eux, considérés particulièrement comme public prioritaire pour la mise en œuvre de leur bilan de compétences. Ce bilan de compétences pourra être décompté du DIF (Droit Individuel à la Formation) et pourra être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Entretien Professionnel

Afin de favoriser une carrière professionnelle et notamment leur permettre une évolution, il convient de proposer un entretien professionnel chaque année aux seniors de plus de 55 ans dans les entreprises visées par le présent accord. Cet entretien professionnel aura lieu pendant le temps de travail avec le responsable hiérarchique et, à défaut, avec un représentant de la direction. Afin de préparer cet entretien, l'employeur pourra se référer au guide de l'entretien édité par le Forthac.

Au cours de cet entretien on abordera la question de la formation professionnelle, des objectifs professionnels, des savoir-faire du salarié et de leur transmission progressive vers les autres salariés de l'entreprise. Les demandes de formation du salarié seront étudiées au vu du plan de formation. Les formations demandées par le salarié pourront également faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre du DIF.

Un guide de l'entretien professionnel sera diffusé par courrier et/ou courriel à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord.

2) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le cadre du maintien dans l'emploi des seniors, il faut pouvoir leur donner un accès plus large à la formation professionnelle. Il est nécessaire de former les salariés particulièrement sur la deuxième partie de carrières (salariés de plus de 45 ans) notamment dans les domaines d'évolutions technologiques, de mutations techniques afin que le salarié senior puisse avoir les compétences pour se maintenir dans son emploi. De plus, l'évolution de l'entreprise peut permettre au salarié âgé de changer de fonction au sein de l'entreprise. Dans le cadre d'une mutation professionnelle, le senior de plus de 55 ans sera prioritaire pour suivre la formation nécessaire à la tenue de son nouveau poste et ceci pour maintenir son emploi. À cet égard, le senior pourra bénéficier de formation de type période de professionnalisation et/ou de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

De même, l'entreprise pourra inscrire, dans son plan de formation, des formations liées à la fin de carrière, à la

préparation à la retraite et notamment aux dispositions sur le cumul emploi-retraite. 5 % des salariés de plus de 55 ans de la branche bénéficieront d'une réponse positive à des formations de cette nature dans le cadre d'une fin de carrière professionnelle.

La branche communiquera par courrier et/ou courriel auprès de toutes les entreprises visées par le présent accord des aménagements possibles en fin de carrière et notamment sur le dispositif de cumul emploi-retraite.

3) Transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat

Le métier de maroquinier allie savoir-faire et expérience. Ainsi, le savoir-faire acquis par les seniors est précieux pour les entreprises et peut parfois être nécessaire à leur pérennité.

Il est donc nécessaire de transmettre ce savoir-faire auprès des générations futures assurant ainsi la pérennité des produits fabriqués et de l'entreprise.

Les entreprises demanderont prioritairement à des seniors d'être tuteur auprès de salariés déterminés dans le cadre de leur évolution future. Les salariés de plus de 55 ans sollicités et qui le souhaitent, effectueront une mission de «tutorat». En étant tuteur, le senior s'engage à travailler avec un autre salarié afin de lui communiquer son savoir. Afin d'assurer au mieux cette mission de tuteur, le senior suivra une formation adaptée. De même, le tuteur, pour remplir sa mission, bénéficiera du temps nécessaire et des aménagements à son poste de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat, les entreprises s'appliqueront à mettre en place au moins un tuteur dans les entreprises visées par le présent accord, étant entendu que les entreprises s'efforceront de mettre le nombre de tuteur en adéquation avec le nombre de salariés auxquels les savoir-faire doivent être transmis.

À ce titre, le livret Tuteur édité par le Forthac (Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la branche) sera distribué par courrier à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord.

4) Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Il est rappelé que, dans beaucoup d'entreprises, des améliorations aux conditions de travail sont déjà mises en place pour toutes les catégories de personnel notamment à travers la poly-compétence, la formation à l'ergonomie...

Par conséquent, il faut poursuivre les efforts engagés, les réflexions et actions, lesquelles s'inscrivent dans la durée, et prêter une attention plus particulière aux seniors de plus de 55 ans afin de leur permettre d'exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions d'emploi possibles.

À ce titre, un catalogue des formations liées aux améliorations des conditions de travail et aux gestes et postures sera mis en place au niveau de la branche en lien avec l'OPCA, ceci dans le but d'aider les entreprises à proposer des formations adaptées à leur métier à l'ensemble du personnel et plus particulièrement aux seniors. Ces formations seront financées par l'OPCA selon les règles de prises en charge existantes.

Enfin, il est rappelé que les entreprises ont la faculté de solliciter l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et la CNAMTS (Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés) pour les aider à dresser l'état des lieux des métiers reconnus comme pénibles et à élaborer des mesures de prévention et de réduction de la pénibilité.

S'agissant plus particulièrement de la prévention de la pénibilité du travail et de l'amélioration des conditions de travail, il est rappelé qu'une convention nationale d'objectifs a été signée en septembre 2008 entre la FFM (Fédération Française de la Maroquinerie) et la CNAMTS prévoyant une aide dans le cadre des améliorations apportées pour les conditions de travail pour les entreprises de moins de 200 salariés. Les parties signataires inciteront les entreprises à contacter leur CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) pour que celle-ci participe aux dépenses pour améliorer les conditions de travail particulièrement pour les seniors.

5) Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Comme il a été souligné dans le préambule, au niveau de la branche, on constate un vieillissement de la population salariée. De fait, le plus souvent les entreprises auront besoin de rajeunir leur pyramide des âges pour faire face aux prochains départs à la retraite.

Pour autant, les entreprises qui recrutent, veilleront à ne pas exclure les profils des personnes ayant plus de 50 ans. Entre autre, elles recruteront des seniors si ces derniers correspondent au profil demandé.

IV. Modalités de suivi et indicateurs des objectifs de ces actions

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement par les membres de la commission paritaire de la branche de la maroquinerie. Les conclusions du suivi de l'accord apparaîtront dans le rapport de la branche à partir des indicateurs suivants :

— Le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises visées par le présent accord (indicateur pour l'objectif global). Une enquête sera effectuée début 2010 pour connaître le taux d'emploi global des salariés de plus de 55 ans ;

— Le taux de réalisation des bilans de compétences financés par le biais de l'OPCA de branche pour les salariés

de plus de 50 ans pour les entreprises visées par cet accord ;

— La création d'un guide d'entretien professionnel pour les seniors de plus de 55 ans qui sera diffusé par courrier et/ou par courriel aux entreprises visées par le présent accord ;

— La réalisation des entretiens professionnels annuels pour les seniors dans les entreprises visées par cet accord ;

— La diffusion par courrier du livret tuteur à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord ;

— La mise en œuvre du tutorat dans les entreprises avec comme objectif de s'appliquer à mettre en place au moins un tuteur par entreprise visée par le présent accord. Cet indicateur sera mesuré grâce aux données de l'OPCA de branche sur les formations tuteurs ;

— Le taux de formations sur les différents dispositifs liés à la fin de carrière professionnelle financés par l'OPCA de branche. On rappelle que l'objectif est que 5 % des salariés de plus de 55 ans de la branche bénéficient d'une réponse positive à ces formations ;

— La création et la diffusion d'un catalogue de formations liées aux améliorations des conditions de travail au niveau de la branche à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord ;

— Le nombre d'entreprises ayant bénéficié de la Convention Nationale d'Objectifs conclue entre la CNAMTS et la FFM.

V. Durée de l'accord

Cet accord en faveur de l'emploi des seniors a une durée limitée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010, date de son entrée en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Commission paritaire de validation

Accord du 10 novembre 2011

[Étendu par arr. 26 oct. 2012, JO 6 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FS CFTD ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

THC CGT.

Préambule

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation des règles de fonctionnement de la Commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche dépourvues de Délégué syndical.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

— articles de bureau ;

— articles de chasse et pêche ;

— articles pour chiens et chats ;

— articles de sellerie-bourrellerie ;

— articles de sellerie automobile/marine ;

— attaché-case - pilote case ;

-
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
 - boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
 - bracelets pour montre ;
 - cartables - sacs d'écoliers ;
 - étuis chéquiers ;
 - étuis à clefs ;
 - étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousse de toilette ;
 - trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousse d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2. Missions de la Commission

En application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la Commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les Délégués du Personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de Délégué Syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du Comité d'Entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La Commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la Commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

3. Saisine de la Commission

La saisine de la commission s'effectue par l'entreprise ou à défaut par la partie signataire la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la Commission.

Sont jointes à la saisine et à l'accord d'entreprise les pièces suivantes :

- copie des courriers informant les organisations syndicales de l'ouverture des négociations,
- copie du formulaire CERFA - Procès verbal des dernières élections des représentants du personnel,
- copie de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé,
- copie s'il y a lieu du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

4. Organisation de la Commission

A) Composition

La commission est composée d'un collège «Employeurs» et d'un collège «Salariés»:

Collège salariés : il comprend un représentant titulaire, et un représentant suppléant de chacune des organisations

syndicales de salariés représentatives dans la branche. Le suppléant participera à la réunion pour remplacer le titulaire absent.

Collège employeurs : Il comprend un nombre égal de représentant titulaires et suppléants désignés par la commission patronale de la Fédération Française de la Maroquinerie. Participent à la commission les membres titulaires et en cas d'absence les membres suppléants.

Pour assurer l'équilibre des voix entre les deux collèges, il est convenu que la commission ne peut valablement délibérer que si, au sein de chaque collège, la représentation est de 3/5^{ème}. Sous réserve de ce quorum, le nombre de voix de chacun des deux collèges sera considéré comme égal, nonobstant toute différence en terme de nombre de représentants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la Commission le nom de leur représentant ainsi que toute modification.

B) Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la Fédération Française de la Maroquinerie - 16 rue Martel - Paris 10^{ème} - qui en assure le secrétariat ou à toute nouvelle adresse en cas de changement du siège de la FFM.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la Commission,
- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues au paragraphe 3 du présent accord,
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes,
- convoque, au moins 15 jours calendaires avant la date de la Commission, les membres titulaires et, le cas échéant, les suppléants et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres participants,
- établit, pour chaque réunion de la Commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents,
- rédige les procès verbaux à l'issue de chaque réunion de la Commission,
- notifie les décisions de la Commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès verbaux de réunion aux membres de la commission.

5. Fonctionnement de la Commission

La commission doit se réunir et se prononcer sur la validité de l'accord qui lui est soumis dans les 4 mois suivant la réception du dossier complet de l'accord.

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés au sein de chaque collège. À défaut, un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé.

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine (la date de la saisine à considérer est la date de la réception de la dernière pièce du dossier complet). À défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la Commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

6. Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité compétente par l'entreprise, accompagnés de l'extrait du Procès Verbal de validation de la commission.

7. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord conclu pour une durée indéterminée entreront en vigueur à compter de sa date de signature.

8. Publication et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Forfait jour

Accord du 25 juin 2012

[Étendu par arr. 20 déc. 2013, JO 26 déc., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;

CMTE CUIR CFTC.

Il a été convenu ce qui suit

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant sur les forfaits jours. Le forfait jour permet une comptabilisation du temps en jours et non plus en heures pour un certain nombre de salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps.

La branche de la maroquinerie, à travers cet accord, souhaite encadrer et rappeler les obligations qui pèsent sur le chef d'entreprise qui propose des forfaits jours à ses salariés.

Sommaire

A - Champ d'application

B - Forfait jour

1. Le principe

2. Les bénéficiaires du forfait jour

3. Modalités

4. Prise des jours de repos

C - Suivi

D - Validité

E - Révision

F - Dénonciation

G - Dépôt Extension

A. Champ d'application

Cet accord ne s'applique qu'aux entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise en cours de validité sur ce sujet à la date de signature du présent accord.

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;

-
- étuis à clefs ;
 - étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte-habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents,
 - trousse de toilette ;
 - trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousse d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

B. Forfait jour

1) Le principe

Le forfait jour est institué afin de prendre en compte l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour des salariés qui de fait ne peuvent être soumis à un horaire collectif.

L'organisation du temps de travail est laissée à l'appréciation du salarié qui assume la responsabilité du temps consacré à l'accomplissement de sa fonction et s'engage expressément à respecter les dispositions légales en matière de quotidien et hebdomadaire.

En application des principes du lissage de la rémunération, la rémunération mensuelle brute versée aux bénéficiaires du forfait jour est indépendante du nombre de jours travaillés.

2) Les bénéficiaires du forfait jour

En application de l'article L. 3121-43 du code du travail, cet aménagement peut concerner :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et dont le coefficient ne saurait être inférieur au niveau 5 pour les techniciens et agents de maîtrise et au niveau 4 pour les cadres de la convention collective des industries de la Maroquinerie.

Il convient de préciser que les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ne sont pas assujettis à ces dispositions.

3) Modalités

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent article voient leur durée du travail calculée sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle.

Conformément à la réglementation en vigueur, article L. 3121-44 du code du travail, le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours maximum.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du nombre de jours de congés payés et de jours fériés tombant un jour non ouvré dans l'année.

Un prorata sera donc effectué pour une période annuelle incomplète (entrées ou sorties en cours d'année)

4) Prise des jours de repos

Les dates de prise de jours de repos sont arrêtées en tenant compte des contraintes de service.

Les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif via un document de contrôle émis par l'employeur pour comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés en convention de forfait.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours de repos non pris seront payés sur la base du salaire journalier perçu par le salarié le mois précédant son départ effectif.

C. Suivi

Le salarié autonome concerné bénéficie chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la rémunération de l'intéressé.

Lors de l'entretien périodique, le supérieur hiérarchique devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au salarié autonome concerné sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos et/ou du dépassement récurrent du forfait annuel, étant précisé qu'en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes et déterminer les mesures à prendre éventuellement.

L'amplitude et la charge de travail du salarié autonome concerné devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée.

D. Validité

Le présent accord à durée indéterminée s'appliquera à compter de sa signature.

E. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au forfait jour, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

F. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois.

G. Dépôt extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Contrat de génération

Accord du 8 décembre 2014

[Étendu par arr. 29 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE CGC ;

AGRO.

Il a été convenu ce qui suit

Introduction et Diagnostic

Le contrat de génération fait suite à notre accord senior signé dans la branche le 8 décembre 2009 pour une durée de trois ans et est arrivé à expiration le 7 décembre 2012. Nous pouvons dès lors en tirer quelques conclusions : Il ressort des enquêtes réalisées en 2009, 2010 et 2012 que le taux des seniors de plus de 55 ans est resté stable 12 % en 2009 contre 11 % en 2012. Il faut savoir que la branche recrute et a vu son effectif augmenter au cours des dernières années. Ces recrutements se font le plus souvent par le biais de contrats en alternance et demande un réel effort de formation de la part des entreprises au moment de l'embauche.

Comme la branche s'était engagée, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre comme par exemple envoi du livret tuteur aux entreprises afin de les inciter à proposer aux seniors de devenir tuteur. De même une note d'information sur le cumul emploi retraite a été diffusée aux entreprises visées dans l'accord afin de les inciter à recourir à ce dispositif.

Quelques entreprises ont proposé à leur futur retraité de cumuler leur emploi avec leur retraite notamment afin que ces derniers puissent transmettre leur savoir.

Enfin, en ce qui concerne la transmission des savoir-faire, la branche a souhaité que les seniors puissent devenir «tuteur». Si en 2009, nous avons recensé qu'un tuteur de plus de 55 ans, en 2012 nous en avons compté 19. Cela fait également écho à la politique de tutorat mis en place avec l'OPCA de branche.

Enfin, nous avons compté également des bilans de compétences chez les plus de 45 ans même si le recours au bilan de compétences reste marginal dans notre branche où les métiers de la maroquinerie sont identifiés comme un métier à part entière. Ainsi les bilans de compétences concernent le plus souvent le personnel de fonction support.

Afin de pouvoir éclairer les partenaires sociaux sur le diagnostic de la branche, nous avons préféré nous baser sur les statistiques issues de données publiques à partir des DADS. Par contre les données datent de 2009, 2010 et 2011 (source DARES). Avec une augmentation du nombre de salariés entre 2009 et 2011, la Branche confirme son dynamisme et la création d'emplois. Alors qu'en 2010, les nouvelles embauches semblaient provenir d'une augmentation des CDD, les créations d'emploi de 2011 correspondent davantage à des postes stables en CDI (quasi stabilité des temps partiels, légère diminution des CDD mais augmentation des équivalents temps plein).

La branche de la maroquinerie enregistre un moindre recours au temps partiel comparativement à l'ensemble des entreprises dépendant d'une convention collective de branche : 21,8 % en 2011 au lieu de 10 % dans la branche. Par contre les entreprises de maroquinerie recourent au CDD à hauteur de 8,8 % des contrats en 2011.

Alors qu'en 2010, le nombre d'entreprise a baissé (ce qui peut signifier une concentration de la production puisque le nombre de salariés a augmenté), 10 sociétés sont venues grossir les rangs en 2011. La branche maroquinerie est en expansion puisqu'elle suscite des créations d'entreprises. Les recrutements se sont poursuivis en 2012, 2013 et 2014 avec la création de nouveaux ateliers. Même si certaines entreprises connaissent des difficultés, on peut envisager au niveau de la branche la création de 1 000 emplois sur les trois ans de la durée de l'accord soit en ce qui concerne le périmètre de l'accord, la création de 300 emplois.

Enfin, la Branche de la maroquinerie se caractérise par une très forte proportion de femmes.

C'est pour favoriser le dynamisme des entreprises, que les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et le maintien dans l'emploi des plus de 55 ans (dit senior dans le présent accord).

Article I Champ d'application

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés (ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés) de bénéficier de l'aide de l'état mentionnée à l'article L. 5121-17 du code du travail.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ayant déjà conclu un accord sur le même sujet ou ayant adopté un plan d'action adressé à la Direccte à la date de la signature du présent accord et sous réserve de sa validation par l'administration.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ou groupes de plus de 300 salariés ayant une obligation de conclure un accord ou un plan d'action sur ce thème.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises ou groupes dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, en application de l'article 3123-1 du code du travail, en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

-
- articles de bureau ;
 - articles de chasse et pêche ;
 - articles pour chiens et chats ;
 - articles de sellerie-bourrellerie ;
 - articles de sellerie automobile/marine ;
 - attaché-case - pilote case ;
 - baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
 - boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
 - bracelets pour montre ;
 - cartables - sacs d'écoliers ;
 - étuis chéquiers ;
 - étuis à clefs ;
 - étuis divers de petite maroquinerie ;
 - étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - malles - cantines ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - portefeuilles ;
 - porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents ;
 - trousse de toilette ;
 - trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousse d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article II

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes

Article 2.1

Information des jeunes

Condition de recours aux stages

Les entreprises de maroquinerie sont souvent sollicitées pour des stages ou un contrat en alternance. La difficulté réside souvent dans leur situation géographique éloignée des écoles et peu accessibles pour des élèves sans permis de conduire.

Les entreprises recrutent massivement par le biais du contrat de professionnalisation. La Branche espère que cette dynamique va continuer dans les années à venir notamment en ayant recours au contrat d'Apprentissage.

Afin de faire rencontrer les personnes en recherches de stages et les entreprises, un volet «stages et contrat en alternance» sera mis en place dans le cadre de la bourse d'emplois existante sur le site internet de la FFM en 2015.

Objectif : Mise en place d'une bourse de stages et de contrats en alternance sur internet sur le site de la FFM en 2015.

Indicateur : nombre de CV reçus par la FFM et proposés aux adhérents.

Article 2.2

Embauche de jeunes en CDI

Certaines entreprises de Maroquinerie continuent à se développer sur le territoire français avec notamment la création d'ateliers.

Un certain nombre d'embauches concerneront les jeunes de moins de 26 ans.

Grâce au contrat de professionnalisation, un certain nombre de jeunes peuvent suivre une formation adaptée avec un parcours de formation personnalisé. La formation peut être effectuée en partie en interne afin de pouvoir former le jeune à son prochain poste lorsqu'il n'existe pas ou peu de formation extérieure.

Objectif : Parmi les embauches, la branche envisage que 10 % des embauches soient des jeunes de moins de 26 ans.

Indicateur : nombre d'embauches dans les entreprises visées par le présent accord et taux des moins de 26 ans.

Article 2.3

Accueil des jeunes dans l'entreprise pour une insertion durable

Développement de l'apprentissage ou de la professionnalisation

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent être formés par le biais du contrat d'apprentissage. Dans le cadre du contrat de professionnalisation (627 contrats de professionnalisation dans la branche en 2013 source OPCALIA), les jeunes sont formés en interne ce qui permet à l'entreprise d'avoir des salariés formés à leurs produits et savoir-faire.

La branche a demandé une étude sur l'articulation contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans les entreprises de maroquinerie afin de pouvoir développer la politique d'alternance dans la branche également par le biais du contrat d'apprentissage.

L'objectif est de pouvoir présenter une étude sur l'alternance à la fin de l'année 2014, issue de l'observatoire des métiers.

Indicateur : présentation de l'étude aux partenaires sociaux.

Parcours d'Accueil

Dans le cadre des parcours d'accueil, l'employeur ou la personne en charge de l'accueil des nouveaux embauchés ou stagiaires présentera l'entreprise, ses différents métiers, son environnement ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité. Il lui présentera également l'équipe avec laquelle il devra travailler ainsi que son référent.

Objectif : À ce titre, la branche proposera une trame de livret d'accueil aux entreprises avant la fin de l'année 2015.

Indicateur : Nombre d'envois aux entreprises de la trame du livret d'accueil adaptable par l'entreprise.

Référent/parrainage

Au moment de l'embauche d'un jeune, un salarié «référent» accompagnera le jeune afin de lui faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Les fonctions du référent

Un référent est désigné pour chaque jeune entrant dans l'entreprise. Il sera chargé d'aider le jeune à s'intégrer : règles de l'entreprise, présentation des autres collègues, présentation des différents secteurs de l'entreprise.

Entretien de suivi

Avant la fin de la période d'essai ou au cours de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, le responsable hiérarchique fera un point avec le jeune en liaison avec le référent sur les compétences qu'il a développées ou celles qui lui restent à acquérir en fonction du programme de formation. D'autres points pourront également être évoqués à cette occasion : ponctualité, intégration dans l'équipe...

Objectif : Un guide d'entretien sera adressé aux entreprises de la branche Maroquinerie en 2015.

Indicateur : nombre de guide d'entretiens envoyés aux entreprises.

Article 3

Maintien de l'emploi des salariés âgés dans l'entreprise

Article 3.1

Objectifs de maintien dans l'emploi des seniors

La branche envisage que 1 % des salariés embauchés soient des personnes de plus de 55 ans durant la durée du présent accord.

Au regard de la pyramide des âges et de sa configuration, la branche s'efforcera à maintenir dans l'emploi le nombre de seniors pendant la durée de l'accord.

L'indicateur est le taux de salariés de plus de 55 ans en poste.

Article 3.2 **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

Convention nationale d'objectifs

L'entreprise de moins de 200 salariés peut recourir à la Convention Nationale d'Objectifs conclue entre la CNAMTS et la FFM le 13 septembre 2013 afin de mettre en place des actions de prévention notamment sur l'ergonomie des postes, la prévention des TMS. Cette CNO permet aux entreprises de bénéficier d'aide de la part de la CRAM dans le cadre des investissements liés à la prévention des risques et à la sécurité de leurs collaborateurs.

Elle peut permettre d'aménager des postes pour des salariés en situation d'handicap ou ayant besoin d'un aménagement spécifique (ex filetage).

Objectif : augmenter de 25 % le nombre d'entreprises de la branche ayant recours aux aides de la CRAM par le biais de cette nouvelle Convention par rapport à la convention arrivée à échéance en 2012.

Indicateur : Nombre d'entreprises ayant signé un contrat d'aide dans ce cadre entre 2013 et 2017.

Article 3.3 **Transmission des savoirs et compétences**

Binômes

Afin de favoriser la transmission des compétences et savoir-faire, la branche ne peut qu'encourager la mise en place de tuteur à travers le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les seniors qui le souhaitent pourront devenir tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (Maître d'apprentissage).

Le tutorat en entreprise peut favoriser l'échange intergénérationnel. Une démarche «Tuteur pro» est en cours de mise en place par l'OPCA. L'objectif de cette démarche est de former à distance le tuteur pour lui apporter les compétences pédagogiques et managériales nécessaires à la transmission des savoir-faire et savoir être dans l'entreprise.

Objectif : Chaque entreprise ayant recours au contrat de PRO doit avoir au moins 1 tuteur formé dans le cadre d'une formation tuteur.

Indicateur : Nombre de salariés ayant suivis une formation de tuteur en 2015, 2016 et 2017.

Sauvegarde et transmission de savoir-faire

Les métiers de la maroquinerie sont pour la plupart des métiers manuels qui exigent une grande dextérité, de la patience et de la minutie. C'est en faisant mille fois le geste que l'on apprend. La beauté du geste du maroquinier est souvent mise en avant mais certains savoir-faire sont détenus que par quelques personnes dans une entreprise. Aussi, il faut être attentif à la transmission des savoir-faire dans les entreprises. La branche a identifié des compétences clés qui ne se trouvent pas sur le marché du travail :

— Le Coupeur(se) en maroquinerie est important car au vu du prix de la matière première (le cuir), le coupeur doit optimiser la peau en restant dans les exigences de qualité requises. Ce métier a également beaucoup évolué ces quinze dernières années avec les machines à découpe numérique.

— Le Prototypiste/Metteur au point : Ce métier exige de connaître parfaitement le métier de Maroquinier pour passer du dessin du styliste à la fabrication. Il faut connaître tous le processus de fabrication d'un article pour mieux identifier les étapes de réalisation.

Pour valoriser les savoir-faire de nos métiers, la branche a entamé une politique de certification via les Certificats de Qualifications Professionnels. Le CQP de branche de Coupeur (se) en maroquinerie a été mis en place. La branche est en attente de CQP sur les métiers de Prototypistes et metteur au point.

Cela permet de valoriser les salariés ayant une expertise dans leur métier en leur remettant un CQP.

L'objectif est que la branche mette en place 6 nouveaux CQP reconnus au RNCP d'ici la fin de l'accord.

Indicateur : nombre de CQP/CQPI de branche.

Article 4 **Actions en faveur des salariés âgés dans l'entreprise**

Article 4.1 **Aménagement des fins de carrière et transition entre activités et retraites**

Formation sur préparation à la retraite

Pour les salariés âgés, il peut être proposé des actions pour préparer sa retraite : bilan retraite, les règles applicables pour calculer sa retraite, formation aux outils informatiques (Internet), dispositifs légaux permettant de continuer à avoir une activité professionnelle.

Objectif : 5 % des salariés seniors ont suivi une formation en lien avec leur future retraite.

Indicateur : nombre de salariés senior ayant suivi une formation sur la «retraite»

Aménagement des fins de carrière

La branche informera les entreprises sur les modalités du cumul emploi/retraite pour inciter les salariés détenant un savoir-faire à rester dans l'entreprise par ce biais.

Objectif : Une note d'information sera envoyée au dernier trimestre 2014 aux entreprises de la branche.

Indicateur : Envoi et nombre d'entreprises destinataires de la note d'information.

Article 4.2

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Formateurs internes

Dans le cadre de la formation, les salariés âgés pourront devenir formateur interne afin de pouvoir transmettre leur métier aux nouveaux embauchés. Dans ce cadre, ils pourront suivre une formation de formateur interne.

Objectif : 1 % des formateurs internes sont des seniors.

Indicateurs : nombre de salariés «formateur interne» sur la durée de l'accord et part des seniors.

Jury

L'entreprise sollicitera les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen du type Titre ou pour positionner les candidats aux CQP dans le cadre du binôme évaluateur.

Article 5

Gestion active des âges dans les PME

La branche souhaite aider les PME de moins de 300 salariés à avoir une vision anticipative de l'évolution des salariés dans leur entreprise.

À ce titre, les partenaires sociaux ne peuvent qu'encourager les entreprises à structurer leur réflexion RH via le diagnostic stratégie compétences proposé par l'OPCA de brancheOPCALIA.

Objectifs : 10 % des entreprises visées ont bénéficié d'un diagnostic stratégie compétences

Indicateur : nombre de diagnostics effectués.

Article 6

Égalité Professionnelle et Mixité d'emplois

Dans le cadre du présent accord, les entreprises veilleront à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. À ce titre, les partenaires sociaux rappellent la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de la maroquinerie du 14 juin 2014.

Dans le cadre des embauches, les entreprises de la branche veilleront à ce que la part des hommes et des femmes parmi les candidats retenus reflète à compétences, expériences et profils équivalents celle relevée dans les candidatures reçues.

En matière de formation, les entreprises veilleront au respect de l'équilibre de l'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes au regard de leur effectif. À ce titre, les actions de formation au titre du plan de formation de l'entreprise auront lieu sur le temps de travail. Ce nécessaire équilibre permet ensuite de pouvoir proposer aussi bien aux hommes qu'aux femmes les mêmes possibilités d'évolution dans le cadre de leur carrière professionnelle et de garantir ainsi leur employabilité.

Article 7

Calendrier de mise en œuvre et suivi

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements dès la validation de la DGT dans les meilleurs délais.

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en Commission Paritaire et donnera lieu au document d'évaluation à transmettre au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Les engagements souscrits seront mis en œuvre avant le terme de l'accord (ou 6 mois avant le terme...).

Article 8

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Une information de l'accord sera effectuée sur le site internet de la FFM.

Le présent accord sera également diffusé aux entreprises entrant dans le champ d'application avec une note explicative qui pourra être affichée dans les locaux de l'entreprise.

Article 9

Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature. Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DGT conduit à un avis défavorable.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Protection sociale complémentaire

Accord du 18 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO PHAR CH ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

En application des Accords Nationaux Interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non cadres et en particulier de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui reprend les articles 4 et suivants de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles existant à la date de signature du présent accord.

Il est rappelé que ces Accords Nationaux Interprofessionnels ont été conclus en application de l'Accord National Interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation Interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des Accords Nationaux Interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a maintenu le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la Commission Paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent accord n'a pas vocation à élargir ou modifier les droits et obligations existants à la date de sa signature. Les dispositions du présent accord n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les entreprises faisant référence aux ex articles 4, 4 bis et 36 visés par le présent accord et auxquels l'Accord National Interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la disparition de ces articles 4, 4 bis et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir :

— Relèvent de la catégorie des cadres les Salariés cadres dont les emplois sont classés jusqu'au Niveau VI de la classification conventionnelle des emplois ;

— Relèvent de la catégorie des TAM les Salariés dont les emplois sont classés au Niveau IV échelon 2 de la classification conventionnelle des emplois.

En considération de ces différentes précisions, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les employeurs et les personnels cadres et non cadres cotisent à la retraite complémentaire sur la base des taux définis par l'AGIRC-ARRCO.

Les articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis respectivement par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :

— Salariés cadres dont les emplois sont classés jusqu'au Niveau VI de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 de la convention collective nationale de 1947) définie à l'article 31 de la convention collective des Industries de la maroquinerie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)¹ ;

¹ En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

— Salariés dont les emplois sont classés au Niveau IV échelon 2 de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 bis de la convention collective nationale de 1947) au sens de la classification définie à l'article 31 de la convention collective des Industries de la maroquinerie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)² ;

² En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui maintient la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés dont les emplois sont classés à partir du Niveau III échelon 2 sauf personnel ouvrier.

Le départ et la mise à la retraite s'effectuent conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2

Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de son objet, le présente accord ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Durée - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la Commission Paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

Article 4

Dépôt - Extension - Dénonciation - Révision

Le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même Code.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord le plus rapidement possible au Ministre en charge du travail.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Prévoyance

Accord du 12 décembre 2018

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFTC CMTE ;

THCB CGT ;

FNPCH FO.

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 30 juin 2025, JO 9 juill., à l'exclusion du secteur de la coordination multiservice, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO PHAR CH ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont constaté que certaines des entreprises de la branche ne disposaient pas d'un régime de prévoyance pour les 'non cadres' alors que d'autres, par décision unilatérale, référendum ou accord d'entreprise, avaient adopté des dispositions en matière d'incapacité temporaire de travail, de capital décès, de rente d'invalidité, etc...

En conséquence, sans remettre en cause les dispositions mises en place par les employeurs, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime de prévoyance de Branche qui s'applique dans les entreprises ne disposant pas de leur propre régime.

Les parties rappellent que les obligations définies ci-après constituent un minimum qu'il est loisible, pour les entreprises concernées d'améliorer en instituant leur propre régime.

Article 1

Champ d'application et salariés concernés

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 30 juin 2025, JO 9 juill., à l'exclusion du secteur de la coordination multiservice, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO PHAR CH ;

CFE CGC AGRO.

1.1

Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par la convention collective nationale y compris la ganterie en application de l'arrêté du 28 avril 2017 (JO du 10 mai 2017).

Il s'applique aux seules entreprises non dotées d'un régime de prévoyance couvrant les salariés concernés sur les risques décès et invalidité de 3^{ème} catégorie.

Les entreprises qui sont dotées d'un régime ne couvrant pas le risque décès ou le risque invalidité 3^{ème} catégorie doivent compléter leur dispositif conformément aux dispositions du présent accord.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

1.2

(Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu) - Salariés concernés

Le régime de prévoyance institué par le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, l'ensemble des salariés non cadres des entreprises concernées ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Comme visée dans la décision d'agrément de la commission paritaire de l'APEC du 3 juillet 2024 portant sur l'annexe spécifique n° 4 du 9 mars 2023 au secteur des industries cuirs et peaux, il n'existe pas de salariés assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 puisque aucun techni-

cien et agent de maîtrise n'atteint le coefficient 300.

Par conséquent, parmi les entreprises concernées, les salariés non cadres concernés par le régime de prévoyance sont les suivants :

— les salariés relevant des catégories «ouvrier», «employé», et «technicien et agent de maîtrise» jusqu'au niveau IV échelon 1 au sens de la classification définie à l'article 31 de la convention collective des Industries de la maroquinerie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)³ ;

³ En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

— les salariés relevant des catégories «ouvrier», «employé», et «technicien et agent de maîtrise» de l'article 4 de l'annexe spécifique du 29 mars 2023 aux secteurs des cuirs et peaux.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire.

Les garanties de prévoyance sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

— d'un maintien total ou partiel de salaire ;

— du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

L'employeur et le salarié doivent acquitter leur part de la cotisation, calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération et/ ou d'indemnités journalières complémentaires et/ ou de revenu de remplacement, les garanties sont suspendues.

Article 2 **Mise en œuvre et financement du régime**

2.1

Les entreprises choisissent l'organisme assureur de leur choix pour couvrir les garanties définies ci-après.

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

2.2

Les cotisations destinées à financer le bénéfice des prestations résultant de l'application du présent accord sont réparties pour moitié à la charge de l'employeur et pour l'autre moitié à la charge des salariés.

2.3

La répartition des cotisations ci-dessus ne modifie pas la répartition existant dans les entreprises qui ont déjà mis en œuvre une partie des prestations (décès ou invalidité 3^e catégorie) si celle-ci est plus favorable pour le salarié.

Article 3 **Garanties**

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 30 juin 2025, JO 9 juill., à l'exclusion du secteur de la coordination multiservice, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;
THCB-CGT ;
FO PHAR CH ;
CFE CGC AGRO.

(Al. ajouté par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, non étendu) Les garanties, leurs limitations ainsi que les éventuelles exclusions de garanties sont précisées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

3.1 (Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu) - Risque décès

Le décès du salarié donnera lieu au versement des prestations suivantes à son/ses bénéficiaires désignés :

Capital décès	100 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration pour conjoint/Pacs	10 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration par enfant à charge	10 % du salaire brut de référence (SR)
Double effet	Doublement du capital en cas du décès simultané ou dans les 12 mois suivant le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

Le salaire brut de référence (SR) est défini comme le salaire annuel brut plafonné à la tranche 1 par la sécurité sociale.

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l'époux (se) du salarié, non séparé(e) de corps judiciairement à la date du sinistre ouvrant droit à prestations ;
- le partenaire lié au salarié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) ;
- le concubin, personne vivant maritalement avec le salarié sous le même toit, à condition que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires ou veufs ;
 - le concubinage est établi de façon notoire depuis plus de deux ans.

Cette condition de durée est supprimée lorsqu'un enfant est né de cette union.

Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de 21 ans à 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité, devenue la carte «mobilité inclusion», prévue à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26^{ème} anniversaire ;
- nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme fiscalement à charge du salarié, les enfants :

- pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint.»

3.2 Risque Invalidité

En cas de classement du salarié par la Sécurité Sociale en invalidité 3^{ème} catégorie, il perçoit une allocation destinée à compléter les prestations de la Sécurité Sociale ; à concurrence de 70 % du salaire de référence défini ci-avant.

3.3 (Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu) - Portabilité

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les anciens salariés, à l'exclusion

des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

Article 4 **Date d'entrée en application**

4.1

Le présent accord entre en application le 1^{er} avril 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

4.2

Pour les entreprises non adhérentes à la Fédération Française de la Maroquinerie, il s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois entier suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension le concernant.

4.3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt à l'initiative du secrétariat de la Commission Paritaire qui est mandaté également pour en demander l'extension.

Article 5 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du Code du Travail.

Une négociation sera organisée dans le mois suivant la réception de la dénonciation.

Le présent accord pourra être révisé par avenant.

Le signataire qui demande la révision du présent accord doit adresser aux autres organisations composant la Commission Paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera réputée caduque.

Article 6 **Commission Paritaire de suivi**

En tant que de besoin, la Commission paritaire de la branche se constituera Commission Paritaire de suivi afin d'assurer le suivi du présent accord.

La représentation patronale dispose autant de voix que la représentation des salariés.

La commission Paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an.

Article 7 **Signature**

Le présent accord a été établi en dix exemplaires originaux dont un pour chaque organisation syndicale.

Régime de frais de santé

Accord du 7 avril 2015

[Étendu par arr. 24 déc. 2015, JO 31 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 ; pour les non adhérents à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CMTE ;

CFE-CGC AGRO ;

THC CGT ;

FNP FO.

Mod. par Avenant, 14 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNP FO ;

CMTE CFTC.

Préambule

La branche de la maroquinerie est composée de grandes entreprises mais aussi de nombreuses TPE. Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 80 % du nombre d'entreprises de la branche. Les partenaires sociaux espèrent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche par l'instauration d'un régime de frais de santé.

Objet

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent définir les conditions de mise en œuvre, au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la Maroquinerie, d'une couverture collective obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Cet accord porte sur les points suivants :

- une garantie frais de santé minimale, qui répond aux obligations relatives au «contrat responsable» ainsi qu'à la couverture minimale légalement applicable à compter du 1^{er} janvier 2016,
- une répartition des cotisations entre salariés et employeurs.

Pour la mise en œuvre des obligations minimales fixées par cet Accord, les entreprises de la branche ont toute latitude dans le choix de l'opérateur d'assurance ; il leur appartient d'ailleurs de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur).

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;

-
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
 - porte habits ;
 - sacs dames/fillettes ;
 - sacs hommes ;
 - sacs de sport ;
 - sacs de voyage ;
 - sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - sacoches pour cycles et motocycles ;
 - serviettes, porte-documents ;
 - trousses de toilette ;
 - trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - trousses d'écoliers ;
 - valises ;
 - vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Cet accord s'applique aux entreprises de la branche qui ne disposent pas d'un régime de frais de santé ou celles qui ne disposent pas d'un régime frais de santé au moins équivalent en termes de garanties pour chacune des garanties.

Article 2

Financement du régime

Il est prévu que la cotisation minimale mensuelle au régime de frais de santé pour la stricte application du présent accord sera répartie de la manière suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur
- 50 % à la charge des salariés

Les cotisations supplémentaires dues au titre de l'extension conjoint et/ou enfant ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'employeur.

Article 3

Garanties couvertes

Mod. par Avenant, 14 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent proposer à leurs salariés en remboursement complémentaire à la sécurité sociale les garanties indiquées en annexe qui fait partie de l'accord.

Garanties

CCN Maroquinerie
Edu 1 01/01/2020
TABLEAU DES GARANTIES

Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

		BASE conventionnelle
		Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour	TM
	Honoraires	TM
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % DE sans limitation de durée
	Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité	100 % DE
DENTAIRE auprès d'un professionnel	Participation forfaitaire Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE
	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité	2% PMSS / jour
	Par nuitée	2% PMSS / jour
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	
	Soins et prothèses 100 % Santé**	
OPTIQUE ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris antiques, se référer aux Conditions générales	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (7)
	Soins	TM
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire Inlay/onlay	TM + 25% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé	TM + 120% BR
	Orthodontie (4)	TM + 25% BR
AIDES AUDITIVES par oreille	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou	TM + 120% BR
	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	TM + 25% BR
	Équipement 100 % Santé** (classe A) y compris examen de la vue par l'opticien	sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé****	
	par verre simple - par bénéficiaire	55 €
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	par verre complexe - par bénéficiaire	120 €
	par verre très complexe - par bénéficiaire	120 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire	30 €
	Lentilles	TM
	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	
Jusqu'au 31/12/2020 :	Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	
	Aide auditive remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	TM
	À compter du 01/01/2021 :	
	Renouvellement par aide auditive tous les 4 ans	sans reste à payer (8)
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)	
Honoraires médicaux Consultation / visite / consultation en ligne	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale
	Accessoires et fournitures	Par bénéficiaire
		TM
		TM
		TM
chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
Honoraires paramédicaux	Analyses et examens de laboratoire	TM
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (6)
	Médicaments	Médicaments remboursés à 65%
		Médicaments remboursés à 30%
Médicaments		Médicaments remboursés à 15%
		Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale
		TM
		TM
		TM
Actes de prévention du contrat responsable		TM
		TM
		TM
		TM
		TM

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €). BRR = Base de Remboursement Reconstituée de la Sécurité sociale.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CD (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CD, le site [annuaire.sante-anet.fr](#) est à la disposition de tous.
** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** Les remboursements s'entendent Assurance Maladie Obligatoire + Assurance Maladie Complémentaire.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie éteu anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(5) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulables. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(6) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicale permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limités de facturation définies aux Conditions générales.

(8) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Article 4
Couverture obligatoire et dispense

Sont bénéficiaires du régime frais de santé l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, à titre obligatoire.

Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (article R. 241-6 du code de la sécurité sociale et circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale du 25 septembre 2013), l'acte juridique formalisé par l'entreprise peut prévoir les cas dans lesquels les salariés disposent d'une faculté de dispense d'adhésion.

Les entreprises doivent donc veiller à prévoir les cas de dispense qu'elles entendent autoriser le cas échéant, étant précisé qu'en cas de mise en place par voie de décision unilatérale, les salariés présents lors de la mise en place ne peuvent en tout état de cause être contraints à cotiser contre leur gré, en application de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Pour être recevable, toute dispense prévue dans l'acte juridique doit être demandée par le salarié auprès de son employeur, par écrit et accompagnée du justificatif de la couverture dont il bénéficie par ailleurs lorsque cette condi-

tion est nécessaire (le cas échéant justificatif à renouveler chaque année).

Dès que la situation justifiant la dispense cesse, ou lorsque le justificatif de la couverture par ailleurs n'est pas fourni, alors le salarié doit être affilié et il ne peut s'opposer au précompte de sa quote-part de la cotisation.

Article 5 **Incidence de la suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail, les salariés continuent de bénéficier de la garantie s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- période de suspension inférieure à un mois civil entier,
- arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale (maladie, accident, congé légal de maternité/adoption),
- maintien total ou partiel du salaire.

Dans ces situations, les parties continueront à s'acquitter des cotisations correspondantes.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, la garantie est suspendue pendant la période correspondante, fixée par mois civils entiers. Toutefois, le salarié doit pouvoir accéder à un maintien de la garantie s'il en fait la demande, en contrepartie du paiement de l'intégralité de la cotisation.

Article 6 **Dispositif de portabilité en cas de cessation du contrat de travail**

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge de l'assurance chômage, sauf dans l'hypothèse du licenciement pour faute lourde, les anciens salariés répondant aux conditions requises bénéficient d'un maintien à titre gratuit des garanties offertes par le régime, objet du présent accord :

— le maintien 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, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

— le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à garantie aient été ouverts chez le dernier employeur ;

— la garantie maintenue est celle en vigueur dans l'entreprise (les éventuelles modifications du contrat, tant à la hausse qu'à la baisse, sont donc applicables aux bénéficiaires du maintien) ;

— l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ouvrant droit au dispositif de maintien.

L'ancien salarié informe l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage intervenant avant le terme du maintien initialement prévu, et ce quel qu'en soit le motif.

La suspension des allocations chômage, quelle qu'en soit la cause, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

En cas de changement d'organisme assureur, l'entreprise organise la poursuite de la période de maintien de garantie auprès du nouvel organisme assureur, pour la période de droits restant à courir, ceci afin que les anciens salariés continuent de bénéficier de la garantie frais de santé en vigueur dans l'entreprise.

Article 7 **Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi EVIN**

Peuvent demander à bénéficier d'un maintien à titre individuel de la garantie frais de santé, sans formalités médicales et sans période probatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

- les anciens salariés radiés du régime collectif frais de santé et qui bénéficient :
 - d'une rente d'incapacité ou d'invalidité de la Sécurité sociale,
 - d'une pension de retraite de la sécurité sociale,
 - d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi ;
- les ayants droit qui étaient garantis du chef d'un salarié décédé, pendant une durée minimale de douze mois suivant le décès.

La demande est recevable pour autant que l'ancien salarié, ou l'ayant droit en cas de décès, l'adresse à l'Institution dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès. Pour les anciens salariés bénéficiant d'un

maintien de garantie à titre temporaire tel qu'exposé à l'article 6 (portabilité), le délai de six mois est décompté à l'issue de la période de portabilité.

La garantie prend effet au plus tôt au lendemain de la cessation des droits au titre du régime collectif des salariés et au plus tard au lendemain de la demande. Les prestations sont identiques à celles du régime collectif des salariés.

Article 8 **Commission Paritaire de suivi**

En tant que de besoin, la Commission paritaire de la branche se constituera Commission Paritaire de suivi afin d'assurer le suivi du présent accord.

La représentation patronale dispose autant de voix que la représentation des salariés.

La commission Paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an.

Article 9 **Effet**

L'accord s'applique à partir du 1^{er} janvier 2016 au plus tard sous réserve de l'exercice du droit d'opposition défini par la loi.

Pour les entreprises non adhérentes à la FFM, il s'appliquera au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 10 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du Code du Travail.

Une négociation sera organisée dans le mois suivant la réception de la dénonciation.

Le présent accord pourra être révisé par avenant en cas de changement dans le remboursement de la part de la Sécurité Sociale en application de l'article L. 2261-8 du Code du Travail.

Le signataire qui demande la révision du présent accord doit adresser aux autres organisations composant la Commission Paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera réputée caduque.

Article 11 **Extension - Publicité**

Le présent accord est édité en 10 exemplaires originaux pour remise à chaque organisation syndicale et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Commission Paritaire Permanente de Négociation d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 16 décembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter de son dépôt, soit le 17 févr. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEDECHIMIE FO ;

THC CGT.

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, les Conventions Collectives Nationales de l'Industrie des Cuirs et Peaux et de la Cordonnerie Multiservice ont été fusionnées à la Convention collective Nationale des Industries de la Maroquinerie, des Articles de Voyage, Chasse-Sellerie, Gainerie et Bracelets en cuir.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires du présent protocole se sont rencontrées afin d'organiser le fonctionnement de la CPPNI chargée de la négociation collective dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Industries de la Maroquinerie, de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux, et de la Convention Collective Nationale Cordonnerie Multiservice suite à l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Par ailleurs, les parties rappellent que les Conventions collectives Nationales des Industries de la Maroquinerie, des Articles de voyage, Chasse-Sellerie, Gainerie et Bracelets en cuir et l'Industrie des Cuirs et Peaux comprennent chacune un accord mettant en place une CPPNI. Il est donc nécessaire d'harmoniser les stipulations sur cette question. En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article un

La CPPNI est composée de deux collèges comme suit :

1.1

La délégation patronale à la CPPNI (collège employeurs) est composée :

- de la Fédération Française de la Maroquinerie,
- de la Fédération Française de la Tannerie - Mégisserie,
- de la Fédération Française de la Cordonnerie Multiservice,

1.2

La délégation salariale à la CPPNI (collège salariés) est composée comme suit :

- Fédération CFDT
 - Fédération CFE-CGC
 - Fédération CFTC
 - Fédération CGT
 - Confédération Générale du Travail Force Ouvrière :
- Fédération de la chimie et Fédération de la Pharmacie des Cuirs et de l'habillement

1.3

Chacune des organisations ci-dessus sera représentée pour chaque réunion de la CPPNI par 3 personnes au maximum mandatées à cet effet (ce maximum s'appliquant globalement aux Fédérations qui relèveraient d'une même Confédération).

1.4

En-dehors des cas où il faut recourir aux pourcentages de représentativité, les décisions sont prises par accord entre les deux collèges, chaque collège prenant sa décision à la majorité des présents.

Article deux

Le Secrétariat de la CPPNI sera assuré pour l'ensemble de la CPPNI et pour les missions lui incombant dans ce cadre par la Fédération Française de la Maroquinerie (convocation et organisation des réunions, rédaction des projets d'accords et d'avenants, rédaction des comptes rendus de réunions, échanges avec les organisations composant la CPPNI, échanges avec le Ministère du Travail, etc...).

La CPPNI sera présidée par le Délégué Général de la Fédération Française de la Maroquinerie.

Quand le(ou les) sujet(s) à l'ordre du jour ne concerne(nt) qu'un seul secteur d'activité, les négociations et les débats en réunion de CPPNI jusqu'à la conclusion éventuelle de l'accord sont dirigés par la Fédération patronale intéressée et signataire du présent protocole.

Article trois

La présente CPPNI se réunit au minimum trois fois par an selon un calendrier de négociation défini en début d'année en vue des missions qui lui sont confiées ainsi que les négociations annuelles, triennales et quinquennales. Les réunions de la CPPNI se dérouleront en principe dans les locaux de la Fédération Française de la Maroquinerie

sauf autre lieu qui devrait être défini selon le nombre de participants.

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions sera établi de concert au sein de la CPPNI.

Une adresse électronique est créée pour la CPPNI.

Article quatre

4.1

Les représentants salariés pour leur participation aux réunions de la CPPNI (frais de déplacement, de restauration, d'hébergement) s'adressent au secrétariat de la CPPNI qui transmettra les justificatifs à la Fédération patronale du secteur auquel appartiennent ces représentants. Les représentants sont indemnisés par la Fédération patronale précitée selon les conditions pratiquées dans le secteur d'activité concerné, lesquelles sont susceptibles d'évolution. La Fédération patronale en informe le secrétariat de la CPPNI.

Si un représentant salarié représente plusieurs secteurs d'activité, il sera indemnisé à tour de rôle par l'une et l'autre Fédération Patronale aux conditions de la Fédération concernée.

En conséquence, les parties décident de maintenir les stipulations des articles 5 de l'accord du 1^{er} septembre 2017 conclu dans le champ de la Maroquinerie et 3 de l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des Cuirs et Peaux relatifs à la prise en charge des frais et les pratiques en cours à la Cordonnerie Multiservice.

4.2

Le Secrétariat de la CPPNI tiendra à jour un état des coordonnées des membres de la CPPNI et des membres présents aux réunions de la CPPNI dans le respect du RGPD.

Article cinq

La CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- Le repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés (congés payés et autres congés) ;
- Le Compte Épargne Temps (C.E.T.).

Ces accords sont transmis au secrétariat de la commission par mail à l'adresse mail de la CPPNI, à savoir :
branchemaroquinerie@cppni.fr

Ou par courrier : CPPNI Branche Maroquinerie - Fédération Française de la Maroquinerie 122 rue de Provence - 75008 Paris par la partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation). Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

Article six

6.1

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conclusion d'un accord sur les dispositions actuelles de ces trois conventions collectives de façon à parvenir à la définition de stipulations communes à l'ensemble des secteurs d'activité composant le champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

Dans cette attente, les conventions collectives s'appliquent de façon juxtaposée pendant un délai maximum de 5 ans courant à compter de la publication de l'arrêté de fusion (sous réserve de la position écrite à venir de la DGT).

Dans tous les cas, les parties conviennent de la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles et corrélativement des négociations sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

6.2

Si un (ou des) secteur(s) d'activité par application d'un arrêté ministériel devait(ent) venir s'ajouter à l'actuel champ d'application fusionné, les Fédérations composant la CPPNI examineront de concert la situation ainsi créée.

Article sept

7.1

Les différends soumis à une demande de conciliation ou d'interprétation seront traités au sein de la CPPNI sauf accord pour un traitement sectoriel.

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI exerce les missions suivantes :

- 1) Elle représente la Branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2) Elle exerce un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;
- 3) Elle établit un rapport annuel d'activités qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7.2

Quand elle exerce les attributions de la Commission d'Interprétation, elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tout ou partie d'article de la convention collective. La Commission se réunit et prend position dans les trente jours ouvrables de sa saisine ou plus tôt si possible.

La Commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

7.3

Quand elle exerce les attributions de la Commission de Conciliation, elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui sont soumis.

Elle doit se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation et ses avis doivent être pris dans les 15 jours suivants.

La Commission établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, il est signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

7.4

Chaque CPNEFP continue de fonctionner distinctement de la CPPNI selon les règles qui lui sont applicables.

Les ordres du jour et les dates de réunion seront transmis aux membres de la CPNEFP concernée et consultables au même moment auprès du secrétariat de la CPPNI. Il en sera de même des comptes rendus.

Article huit

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'accord du 1^{er} septembre 2017 conclu dans le champ de la Maroquinerie et l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des Cuir et Peaux. Concernant la prise en charge des frais de déplacement, elle s'effectuera conformément aux conditions mentionnées dans les conventions collectives pour les secteurs de la Maroquinerie et de la Tannerie Mégisserie et conformément aux usages en vigueur pour le secteur de la Cordonnerie.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un accord relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Conformément aux dispositions en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Générale

du Travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Cet accord sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales, étant précisé que le préavis de dénonciation est de trois mois. Il entrera en vigueur à la date de dépôt.

Entretien professionnel

Accord du 27 mai 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC.

Préambule

Depuis la loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, toute entreprise quelle que soit sa taille et son secteur d'activité est tenue d'organiser :

— Tous les 2 ans, un entretien professionnel abordant les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, avec chacun de ses salariés quel que soit le contrat de travail. Cet entretien vient en remplacement de tous les entretiens professionnels et bilan d'étape professionnel existants.

— Et tous les six ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, sur la liberté de choisir son avenir professionnel, a apporté des modifications et aménagements au régime des entretiens professionnels.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est dans ce contexte, qu'il a été convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié en CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives au sein du grand champ d'application de la Branche Maroquinerie ont été invitées en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels en permettant une certaine souplesse de mise en œuvre en entreprise, afin de s'adapter aux réalités du terrain, en se saisissant d'une part de l'opportunité laissée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel de modifier notamment la périodicité des entretiens professionnels et le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les six ans et d'autre part par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

Article 3

Généralités

L'entretien professionnel concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité. De même, tous les salariés ayant au minimum 2 ans d'ancienneté sont concernés par les entretiens professionnels, quel que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat aidé...). Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions, et ceci même s'ils

bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance. L'entreprise utilisatrice autrement appelée entreprise d'accueil n'a pas à réaliser l'entretien professionnel pour les salariés mis à disposition, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Les entretiens sont réalisés par l'employeur du salarié.

A

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi (art. L. 6315-1 du code du travail).

En outre, cet entretien apporte des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son Compte Personnel de Formation (C.P.F.) ;
- aux abondements du C.P.F. que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est organisé au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation à temps plein ou une période d'activité à temps partiel dans le cadre de ce même congé,
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical,
- un congé de solidarité familiale

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. Lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien l'année de l'entretien professionnel périodique, un seul entretien est réalisé.

B

Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au A du présent article fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il est organisé au plus tard à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif. La progression professionnelle comprend la progression «verticale», au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité «horizontale», qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien. Une copie est remise au salarié. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 (Article L. 6315-1 du code du travail).

C

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 introduit une période transitoire pour permettre aux employeurs de s'adapter aux nouvelles règles relatives à l'entretien professionnel.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de ses obligations relatives à l'état des lieux du salarié

de deux manières différentes :

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins 2 des trois mesures rappelées au paragraphe B du présent accord.
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les employeurs devront respecter les règles du code du travail issues de la loi du 5 septembre 2018.

Article 4

Modifications relatives à l'entretien professionnel

Le présent accord introduit les modifications ci-après, dont la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel ouvre la possibilité à savoir :

- La périodicité des entretiens professionnels : les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir les entretiens professionnels selon la périodicité qui leur paraît la mieux adaptée sans que l'intervalle maximal entre deux entretiens puisse être supérieur à trois années civiles pleines et sans que deux entretiens puissent être tenus au cours de la même année. Cette périodicité sera précisée par décision unilatérale de l'employeur.

À titre dérogatoire, pour la période allant de mars 2014 à décembre 2020, les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir au minimum un entretien professionnel.

- Les thèmes abordés pendant les entretiens professionnels, porteront sur :

- les perspectives d'évolution professionnelle ou personnelle ;
- les moyens à mettre en place pour permettre ces évolutions.

- En outre, il sera remis au salarié des informations, sur les sujets mentionnés au paragraphe A du présent accord.

- Le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les six ans devra démontrer au minimum que le salarié :

ma bénéficié d'une action de formation, qu'elle soit obligatoire ou non obligatoire

- Définition de l'action de formation : La définition d'une action de formation change avec la Loi du 5 septembre 2018. L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut notamment être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance.

- Définition de la formation obligatoire : «Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires» (Art L. 6321-2 du code du travail).

- Définition de la formation non obligatoire : Toute action de formation qui permet d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il est précisé qu'entre notamment dans cette catégorie le CACES.

ma bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, telle que définie au paragraphe B de l'article 3 du présent accord.

Article 5

Entrée en vigueur - durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord

5.1

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

5.2

Durée de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.3

Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (et chaque organisation syn-

dicale représentative au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision conclu dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

5.4 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

5.5 Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Épargne salariale

Accord du 6 décembre 2021

[Agréé par arr. 9 janv. 2023, JO 20 janv. et étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation]

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNAA CFE CGC ;

Fedechimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019 telles que modifiées par la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, les organisations liées par une convention collective de branche doivent engager une négociation sur la mise en œuvre d'un dispositif d'épargne salariale avant le 31 décembre 2021.

Les organisations de la Branche ont examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 8 septembre 2021.

C'est dans ce cadre que sont adoptés le présent accord et ses annexes comprenant ainsi l'ensemble des éléments requis par la réglementation pour disposer d'un accord complet et opérationnel.

Article 1er

Objet

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif d'épargne salariale de disposer d'un texte applicable en l'état.

Dans ce cadre, les dispositifs proposés par la Branche comprennent :

— un dispositif d'intéressement (annexe 1) ;

— un dispositif de participation aux résultats (annexe 2) ;

— un plan d'Épargne Interentreprises faisant état d'organismes financiers sélectionnés par la Branche (annexe 3).

Chacun de ces dispositifs peut être déployé au sein des entreprises de la Branche selon les principes et les modalités décrites au sein du présent accord.

Article 2

Principes directeurs

Le présent accord de Branche a été adopté à l'aune des objectifs suivants.

Caractère facultatif : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises. Il n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celles résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Dans ce cadre, il est rappelé que la mise en place des dispositifs d'épargne salariale est facultative à l'exception du régime de participation qui est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, et du plan d'épargne salariale pour toute entreprise mettant en place un dispositif de participation.

Il est également précisé que chacun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

Adaptation : les dispositifs d'épargne salariale proposés dans le cadre du présent accord de Branche s'adressent au plus grand nombre d'entreprises et de salariés, et ce afin de faciliter leur diffusion conformément aux objectifs assignés par les pouvoirs publics.

À cette fin, les entreprises peuvent choisir entre différentes «options» proposées dans chacune des annexes afin de retenir celles qui leur conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation (choix des critères permettant de calculer l'intéressement, choix des critères permettant de calculer les primes individuelles des salariés...).

Simplicité : les dispositifs d'épargne salariale proposés par la Branche peuvent être déployés dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 3.

Article 3

Mise en place dans l'entreprise

Les dispositifs d'épargne salariale sont mis en place dans l'entreprise selon les modalités suivantes.

En premier lieu, l'entreprise se réfère à l'annexe correspondant au dispositif qu'elle souhaite mettre en place (annexe 1 pour l'intéressement, annexe 2 pour la participation, annexe 3 pour le plan d'épargne interentreprises).

En deuxième lieu, l'annexe est adoptée en respectant les formalités suivantes :

— Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'annexe est adoptée dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du Comité Social et Économique le cas échéant ainsi que des salariés.

— Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'annexe est adoptée par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le Comité Social et Économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du Comité Social et Économique.

En troisième lieu, l'accord ou le document unilatéral sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Article 4

Champ d'application

Secteur de la maroquinerie (IDCC : 2528)

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes : articles de bureau ; articles de chasse et pêche ; articles pour chiens et chats ; articles de sellerie-bourrellerie ; articles de sellerie automobile/marine ; attaché-case - pilote-case ; baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ; boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ; bracelets pour montre ; cartables - sacs d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à clefs ; étuis divers de petite maroquinerie ; étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ; malles - cantines ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; portefeuilles ; porte-monnaie - bourses - porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillettes ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacoches pour cycles et motocycles ; serviettes, porte-documents ; trousse de toilette ; trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ; trousse d'écoliers ; valises ; vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, Journal officiel du 10 mai 2017).

Secteur Industrie des cuirs et Peaux (IDCC : 207)

Le présent accord s'applique également dans les entreprises de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français.

Article 5

Suivi

Le présent accord fait l'objet d'un suivi au minimum d'une fois par an par la CPPNI plénière (grand champ).

Préalablement à cette réunion de suivi, la commission sera destinataire du rapport relatif à la tenue de registre / tenue de compte et à la gestion des supports d'investissement par les organismes gestionnaires retenus dans le cadre du présent accord.

L'Organisme retenu par la Commission Paritaire à l'issue de la procédure de mise en concurrence est l'assureur Generali partenaire de Klesia prévoyance.

Le choix des organismes gestionnaires sera réexaminé tous les 3 ans.

Article 6

Entrée en vigueur, durée, formalités de dépôt

Le présent accord de Branche est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation. À ce titre, l'accord étant constitué

de parties (annexes) distinctes et divisibles les unes des autres, chacune peut être révisée ou dénoncée sans que cela affecte les autres, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du Code du Travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au(x) dispositif(s) de la Branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au Ministère en charge du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Pièces jointes, les annexes.

Annexes

Plateforme de téléprocédure

Fait à ____, le ____

Madame, Monsieur le Directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale ____.

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à l'épargne salariale.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif selon les modalités suivantes :

— En conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif d'intéressement applicable à notre entreprise à compter du ____.

— Nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du ____.

— Nous vous notifions, ci-joint, le plan d'épargne qui sera applicable à notre entreprise à compter du ____.

Sont annexés au présent courrier les documents relatifs aux FCPE et titres de SICAV suivants : (à compléter)

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Monsieur le Directeur, de notre respectueuse considération.

Annexe 1 : Intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

— Entre :

L'entreprise (la société) ____ située à ____, représentée par M^{me} / ____, agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dis-

pose (Sélectionner l'option retenue)

— Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

— d'une part

— Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ____, représentées respectivement par leur délégué syndical, M^{me}/M. ____, M^{me}/ M. ____, M^{me} / M ____.

— Et le Comité Social et Économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M^{me} / M. ____ en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ____.

— Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'Entreprise.

Le présent dispositif d'intéressement est adopté sur le fondement de l'accord de Branche conclu sur le même thème, afin de favoriser l'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'Entreprise.

Les indicateurs de calcul ont été retenus afin de refléter au mieux ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère collectif et aléatoire ; il ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les entreprises doivent être en mesure de justifier du respect de leurs obligations en matière de mise en place de la représentation du personnel conformément aux dispositions légales.

Article 1 **Objet**

Le présent dispositif a pour objet de fixer :

— Le cadre d'application et la durée du dispositif,

— Les modalités d'intéressement retenues,

— Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement,

— L'époque des versements,

— Les modalités d'information collective et individuelle du personnel,

— Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application du dispositif.

Article 2 **Durée**

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Le présent accord est conclu pour une durée de (sélectionner l'option retenue)

— Un exercice social

— Deux exercices sociaux

— Trois exercices sociaux.

— (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Quatre exercices sociaux

— (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Cinq exercices sociaux

Il s'applique ainsi, à compter du____, soit jusqu'au____. Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 3 **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent bénéficier des droits issus du présent dispositif, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

(option disponible) Si l'entreprise emploie moins de 250 salariés :

Le présent dispositif bénéficie également aux mandataires sociaux de la société ou au dirigeant d'entreprise non salarié ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé dans les conditions définies par la réglementation. (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Article 4 **Modalités et calcul de l'intéressement**

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

4.1

La formule de calcul de l'intéressement est définie comme suit : (sélectionner l'option retenue)

— Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires H.T. de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation représente au moins 10 % du chiffre d'affaires H.T., l'enveloppe d'intéressement sera égale à 10 % de ce résultat.

— Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires H.T. de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euros et est supérieur à 2 % du chiffre d'affaires H. T., l'enveloppe d'intéressement sera égale à 8 % de ce résultat.

4.2

(Avenant n° 1, 16 nov. 2022, non étendu) Le montant global de l'intéressement ne saurait en tout état de cause excé-

der 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération ou du revenu professionnel des mandataires sociaux tel qu'il est défini par la loi c'est-à-dire tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

4.3

L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction faite de la réserve spéciale de participation éventuellement due au titre de cet exercice.

Article 5 Répartition de l'intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Le montant global d'intéressement défini à l'article 4 est réparti entre les bénéficiaires (Sélectionner l'option retenue) :

— Proportionnellement aux salaires bruts correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé perçus au cours de l'exercice considéré et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, des absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

(Avenant n° 1, 16 nov. 2022, non étendu) Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

— Proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice

La durée de présence correspond aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences..., ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$\text{Réserve globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié} / \text{Total des heures de travail ou assimilées de l'entreprise}$

— Proportionnellement à 50 % des salaires bruts perçus et à 50 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

— Proportionnellement à 60 % des salaires bruts perçus et à 40 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

— Proportionnellement à 40 % des salaires bruts perçus et à 60 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

Le montant des primes individuelles ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Le montant non versé en application des règles définies au présent article sera distribué entre les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, selon les règles prévues ci-dessus.

Article 6 **Versement de l'intéressement**

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

L'intéressement est versé en une seule fois à chaque bénéficiaire dans le courant du, 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice. (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du Travail.

Les membres du personnel qui le souhaitent peuvent verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place le cas échéant au sein de l'entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés sont informés du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont ils peuvent demander en tout ou partie le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le plan d'épargne sauf en cas de déblocage anticipé.

À défaut de plan d'épargne et de retour du salarié, l'entreprise verse au salarié présent l'intéressement.

Si le salarié ne peut être joint, l'intéressement est conservé pendant un an par l'entreprise puis versé à la Caisse des Dépôts et des Consignations jusqu'au terme de la prescription prévue par le Code Monétaire et Financier (Article L 312-20).

Article 7 **Modalités d'information collective et individuelle du personnel**

Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le Comité Social et Économique ou par une Commission spécialisée créée par lui ou à défaut de Comité Social et Économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Le comité social économique, ou à défaut la commission, se réunira annuellement afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, prennent connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement.

Ceux-ci seront tenus à disposition au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement sont arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués aux représentants du personnel ou à défaut à la commission. Ils font l'objet d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Une notice d'information sur l'accord d'intéressement est remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles, ainsi que les cas de déblocage anticipé,
- les modalités d'affectation par défaut des sommes sur le plan d'épargne.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit avec sa dernière paye, un état récapitulatif de ses avoirs ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la Direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Article 8 **Règlement des différends**

Tout différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI Branche Maroquinerie pourra être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 9 **Révision et dénonciation**

Le dispositif peut être révisé pour un exercice en cours par voie d'avenant signé par l'ensemble des signataires dans les mêmes formes que sa conclusion, au plus tard avant la mi-exercice. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Le présent dispositif peut être dénoncé par l'ensemble des signataires dans la même forme que sa conclusion. Elle doit intervenir avant la mi-exercice pour être applicable dès l'exercice en cours. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Toutefois, lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des autres modalités d'adoption de l'accord prévues par le Code du travail.

Article 10 **Publicité et dépôt**

Le présent dispositif sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication destinée au personnel.

- En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à ____, le

Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour l'organisation syndicale Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour le Comité Social et Économique Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour le personnel en cas de référendum Le Chef d'entreprise

En ____ exemplaires

Annexe 2 : Participation

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

— Entré :

L'entreprise ____, dont le siège social est situé ____, représentée par ____ agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ;

(Sélectionner l'option retenue)

— Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

— d'une part

— Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ____, représentées respectivement par leur délégué syndical, M^{me} / M. ____, M^{me} / M. ____, M^{me} / M. ____.

— Et le Comité Social et Économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M^{me} / M. ____ en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ____.

— Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'Entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de Branche relatif à l'épargne salariale, afin de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'Entreprise.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

— Les bénéficiaires ;

— La formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;

— Les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;

— La nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;

— La durée d'indisponibilité des droits des salariés ;

-
- La nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
 - Les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 **Bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option disponible si l'entreprise emploie moins de 50 salariés

Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, dans les conditions définies par la réglementation. (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Article 3 **Détermination de la réserve spéciale de participation**

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail. Il s'exprime par la formule suivante:

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dans laquelle :

— B représente le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.

— C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au prorata temporis.

— S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

— VA représente la valeur ajoutée, c'est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

Article 4 **Droits individuels**

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature

sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

4-1

Formules de répartitions

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous:

Sélectionner l'option retenue

— 1^{ère} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

— Le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

— Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit prorata temporis en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice.

— Il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

— 2^{ème} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

Droit individuel = $RSP \times \frac{\text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$

— 3^{ème} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes:

(Sélectionner l'option retenue)

-
- • pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
 - pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.
 - • pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
 - pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.
 - • pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
 - pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4-2

Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 5

Perception immédiate des fonds

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul. (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salarial sont effectués au-delà du 5^{ème} mois suivant l'exercice de calcul, les articles D 3324-21-2 et D 3324-25 du Code du Travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le Plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6

Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils

sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

— Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;

— Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;

— Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

— violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

— Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

— Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS ;

— Cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé)

— Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;

— Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

— Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le Président de la Commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, d'invalidité, de violences conjugales, et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

Article 7

Gestion des fonds

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou du plan d'épargne interentreprises mis en place par la Branche PEI).

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

(Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) À défaut d'une demande de versement immédiat ou d'un choix d'affectation explicite du bénéficiaire, sa quote-part de participation dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du Code du Travail est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les conditions prévues à l'accord.

Article 8

Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le Comité Social Économique ou par une Commission spécialisée créée par lui ou à défaut de Comité Social et Économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;

- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du code du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9

Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la Réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord peut être consulté au service du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la direction remet à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- Le montant des droits attribués à l'intéressé
- Le montant du précompte effectué au titre de la C.S.G. et de la C.R.D.S.,
- L'organisme auquel est confié la gestion des droits
- La date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles
- Les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord. Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée. Dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la Direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 10 **Règlement des différends**

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

— Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'Inspecteur des finances publiques ou du Commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'Inspecteur concerné ou au Commissaire aux comptes.

— Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel.

— Autres litiges individuels ou collectifs :

Tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI Branche Maroquinerie pourra être saisie.

Article 11 **Durée et dénonciation**

(Sélectionner l'option retenue)

— Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de ___ exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le ___. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

— Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le ___. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie au DREETS.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de dénonciation par l'employeur doit être exercée dans les conditions de la réglementation selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

Article 12 **Révision**

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent accord, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le 1^{er} jour du 7^{ème} mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu doit être fait l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du présent accord, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur doit être exercée selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

Article 13 **Dépôt - publicité**

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementa-

tion.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

— En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à____, le

Le Chef d'entreprise

— Fait à____, le

Pour l'organisation syndicale Le Chef d'entreprise

— Fait à____, le

Pour le Comité Social et Économique Le Chef d'entreprise

— Fait à____, le

Pour le personnel en cas de référendum Le Chef d'entreprise

En____ exemplaires

Annexe 3 : Adhésion au plan d'épargne interentreprises

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

— Entre

la société ____ située à____, représentée par M^{me}/M. ____ agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose.

(Sélectionner l'option retenue)

— Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

— d'une part

— Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise____, représentées respectivement par leur délégué syndical, M^{me}/M. ____, M^{me}/ M. ____, M^{me} / M____.

— Et le Comité Social et Économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M^{me} / M.____ en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du____.

— Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

Préambule

Il a été convenu le présent plan d'épargne ayant pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du Code du travail de participer avec l'aide de leur employeur à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Ce plan d'épargne interentreprises répond aux dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail.

Il est convenu de ne mettre en place que ce plan d'épargne interentreprises, n'étant pas estimé opportun pour le moment d'instituer également un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article 1er Objet

Le présent plan d'épargne a pour objet de définir son règlement soit :

- sa durée et ses modalités de révision ;
- les conditions d'adhésion au plan ;
- les différentes sources d'alimentation du plan ;
- les différentes formules de placement de l'épargne collectée dans le plan et les conditions dans lesquelles les bénéficiaires peuvent modifier l'affectation de leur épargne ;
- les modalités d'information des salariés, ainsi que les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision.

Il est rappelé que le plan d'épargne salariale est obligatoire pour les entreprises assujetties à la participation ou qui décident de la mettre en place volontairement.

Article 2 Durée

Le présent plan est conclu pour une durée indéterminée à compter du ____.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Il peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois dans les conditions de la réglementation.

Toute dénonciation est notifiée à la DREETS.

Article 3 Conditions d'adhésion

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Tout salarié de l'entreprise peut adhérer au plan d'épargne à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue au sein de l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Les salariés qui auront souscrit à ce plan pourront, lors de leur départ de l'entreprise pour retraite ou préretraite, continuer à effectuer des versements au plan d'épargne à la condition de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ces versements n'ouvriront pas droit à l'abondement de l'entreprise.

En dehors de ce cas, aucun versement personnel ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle le salarié aura cessé de faire partie du personnel de l'entreprise, à l'exception du versement de l'intéressement et/ ou de la participation de la dernière période d'activité, dès lors que le versement intervient postérieurement au départ du salarié. Ce dernier versement peut alors faire l'objet le cas échéant d'un versement complémentaire de l'entreprise dans les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

- Option pouvant être retenue si l'entreprise emploie moins de 250 salariés

Peuvent également adhérer au plan d'épargne, les mandataires sociaux, le dirigeant d'entreprise non salarié et son conjoint collaborateur ou associé dans les conditions définies par la réglementation. (Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Il en est de même du partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Article 4 Alimentation du plan

Le plan d'épargne est alimenté par :

- le montant résultant de l'accord d'intéressement et/ou le montant résultant de l'accord de participation aux résul-

tats que les salariés choisissent d'affecter en tout ou partie au plan. Lors de chaque répartition, les bénéficiaires devront faire connaître au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leurs droits, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan, en indiquant l'affectation choisie (si plusieurs options existent) ;

— les versements volontaires des salariés dans la limite du quart de leur rémunération annuelle. Chaque adhérent fixe le montant de son ou ses versement(s). Les versements des adhérents ne sauraient être inférieurs au montant annuel fixé par la réglementation et actuellement égal à 160 € ;

— des transferts issus d'autres plans d'épargne, dans les conditions prévues par la réglementation.

Article 5

Versement de l'entreprise

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

L'entreprise prend en charge les frais de fonctionnement du plan, notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée dans les FCPE choisis dont le taux est fixé par le contrat de gestion la liant à la société de gestion des fonds.

— Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera égal à 50 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

— Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera égal à 100 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

— Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera égal à 150 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

(Avenant n° 1, 16 nov. 2022, étendu) Conformément aux articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du Code du Travail, les versements effectués annuellement par l'entreprise ne peuvent excéder 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Article 6

Emploi des sommes versées au Plan d'Épargne

L'Organisme retenu par la Commission Paritaire à l'issue de la procédure de mise en concurrence est l'assureur Generali partenaire de Klesia prévoyance.

Les sommes peuvent être investies dans les organismes de placement collectifs suivants :

Dénomination	ISIN
Placement Monétaire	990000078709
Generali Épargne Équilibre	990000078729
Generali Épargne Dynamisme	990000078719
Amundi Label Équilibre Solidaire ESR-F	990000079319
Amundi Multi Gérants PEA PME ESR-F	990000123649
Generali Épargne Prudence	990000078739
Amundi Funds Euro Aggregate Bond - A EUR	LU0616241476
Amundi Oblig Internationales EUR P	FR0010156604
COMGEST Monde C	FR0000284689
DNCA Invest Beyond Global Leaders B	LU0383784146

Dénomination	ISIN
DNCA Invest Beyond Infrastructure & Transition B	LU0309082799
DNCA Invest Eurose A	LU0284394235
FF Sustainable Water & Waste Fund A-ACC-Euro	LU1892829828
GIS Global Multi Asset Inc D X	LU1357655627
GIS SRI Ageing Population D	LU1234787460
GIS SRI European Equity DX (C)	LU0145456207
M&G (Lux) Optimal Income FD EUR A ACC	LU1670724373
M&G Lux Dynamic Allocation A ACC	LU1582988058
Pictet Global Megatrend SEL R EUR	LU0391944815
Pictet Global Environmental Opportunities	LU0503631987
Sycomore Happy @ Work R	LU1301026388
SFS Sycomore Partners	LU1725502741
SFS Sycomore Sélection Crédit	LU1592886094
SFS Sycomore Sélection Responsable	LU1440644455
Sycomore ECO Solutions R EUR	LU1183791794
Lazard Actifs Réels C	FR0010119917
Lazard Convertible Global R	FR0010858498
Lazard Patrimoine Croissance C	FR0000292302
Yomoni Allocation C	FR0013329786
Yomoni Monde C	FR0013329778
Lumyna Sandbar	LU2061571191
Carmignac Grande Europe ISR	LU0099161993
Carmignac Unconstrained Fixed Income	LU0336084032
Carmignac Portfolio Emergents	LU1299303229
Pictet Biotech	LU0255977539
FF Global Dividend Fund Part A ACC Euro	LU1261431768
Renaissance Europe	FR0000295230

La société de gestion et le dépositaire des FCPE précités sont indiqués dans les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) et le règlement desdits FCPE. Les FCPE sont investis en conformité avec l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier, ses textes d'application, ainsi qu'avec le règlement de chaque FCPE. Chaque FCPE proposé dans le cadre du présent PEI est représenté par un conseil de surveillance dont la composition et le rôle sont définis dans les règlements desdits FCPE.

Les sociétés de gestion et les dépositaires des SICAV précitées sont indiqués dans les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) et le prospectus desdites SICAV. Les SICAV sont administrées par des conseils d'administration. Les conseils d'administration se réunissent sur la convocation de leur président aussi souvent que l'intérêt des actionnaires l'exige. Des rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des FCPE et SICAV précités peuvent être versées aux distributeurs des Plans «Generali Épargne Salariale». Ces versements font l'objet d'une information des Titulaires dans les conditions prévues par la réglementation. Les revenus des sommes investies dans les Plans «Generali Épargne Salariale» sont automatiquement réinvestis dans ces plans.

À défaut de précision, les fonds sont affectés dans le FCPE sécurisé obligataire qui est le FCPE Generali Épargne Prudence.

Sont annexées au présent accord les notices concernant ces FCPE.

Modification de l'affectation

Les adhérents peuvent modifier l'affectation de leur épargne.

Les demandes de transfert sont adressées par les adhérents à la Direction.

Article 7 **Délai d'indisponibilité**

Les parts inscrites aux comptes des adhérents sont indisponibles pendant un délai minimum légal de cinq ans. Conformément aux dispositions applicables, il est convenu, au titre du présent règlement, que le délai court à compter du premier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués dans le plan d'épargne.

En conséquence, ils ne peuvent être débloqués ou aliénés pendant cette période de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE peut demander le rachat de ses droits en totalité ou en partie ou encore les maintenir dans le PEE tout en continuant à bénéficier des avantages du plan.

Les cas de déblocage anticipé sont les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du Code du travail :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- cessation du contrat de travail, cessation du mandat, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le Président de la Commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

Sauf dans le cas de cessation du contrat de travail ou du mandat, de décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, d'invalidité, de violences conjugales et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Article 8 Information des salariés

Information collective

La mise en œuvre du plan d'épargne est suivie par le comité social et économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de comité social et économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du contenu du présent Plan d'Épargne et des règlements des FCPE et SICAV par note interne et lors de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales (BDES).

Chaque adhérent reçoit annuellement copie d'un relevé indiquant les avoirs lui appartenant au titre du Plan d'Épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au moins une fois par an, chaque porteur de parts reçoit pour chacun des fonds auxquels il adhère, un rapport de gestion de fonds qui fait le point sur la gestion menée au cours de l'année écoulée. Ce rapport est soumis auparavant à l'approbation du conseil de surveillance du fonds.

Salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés avec indication des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, et l'identité et adresse du teneur de registre auprès duquel le bénéficiaire a un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction et/ou l'organisme gestionnaire en temps utile.

Enfin, il est à rappeler que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les avoirs détenus dans le cadre du présent plan dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 9 Publicité et dépôt

Le présent Plan d'Épargne est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans les conditions prévues par la réglementation.

Il est également adressé par l'entreprise au greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel

— En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à ____, le

— Le Chef d'entreprise

Fait à ____, le

Pour l'organisation syndicale Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour le Comité Social et Économique Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour le personnel en cas de référendum Le Chef d'entreprise

En ____ exemplaires

Accord du 10 février 2025

[Agréé par arr. 9 avr. 2025, JO 13 avr., et étendu par arr. 16 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM ;
FFCM.
Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
FO ;
CFE CGC.

Préambule

Le présent accord est conclu au sein de la Branche Maroquinerie sur le fondement des dispositions issues de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

L'article 4 de cette loi introduit la possibilité, pour les entreprises non assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation, de mettre en place un tel régime sur la base d'une formule de calcul dérogatoire pouvant être moins favorable que la formule légale.

Ce dispositif présente un caractère expérimental et est actuellement prévu pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la loi.

Les Branches avaient jusqu'au 30 juin 2024 pour ouvrir une négociation en vue de permettre aux entreprises visées d'adopter un régime de participation dérogatoire.

Les organisations de la Branche ont examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 6 mars 2024. Les autres réunions se sont tenues les 22 mai, 3 juillet, 16 septembre, 18 novembre et le 4 décembre 2024.

C'est dans ce cadre qu'est conclu le présent accord.

Celui-ci vient compléter l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale, et notamment son Annexe 2 permettant aux entreprises de mettre en place un régime de participation en retenant la formule légale.

Il est ainsi rappelé que les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés, peuvent, sur le fondement de l'accord de Branche du 6 décembre 2021, mettre en place un régime de participation basé sur la formule légale en adoptant une décision unilatérale ou en concluant leur propre accord à cette fin.

Article 1er Objet

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif de participation dérogatoire de disposer d'un texte applicable en l'état.

Le présent accord contient en annexe l'accord-type permettant la mise en place d'un tel dispositif.

Article 2 Entreprises bénéficiaires

Conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 sus rappelée, la faculté de mettre en place un dispositif de participation dérogatoire moins favorable que la formule légale est réservée aux entreprises qui ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation.

Les parties au présent accord conviennent de réserver son application aux entreprises :

- employant moins de cinquante salariés, à l'exception de celles appartenant à une unité économique et sociale d'au moins cinquante salariés ;
- pour lesquelles le seuil d'effectifs de cinquante salariés n'a pas été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Il est rappelé que l'effectif est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, le franchissement du seuil de cinquante salariés n'est pris en compte que lorsque cet effectif a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Article 3 Principes directeurs

Le présent accord a été adopté à l'aune des objectifs suivants :

Caractère facultatif : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises visées.

Il est rappelé, à toutes fins utiles, que la mise en place d'un régime de participation et d'un plan d'épargne salariale

est obligatoire, notamment, dans les entreprises de cinquante salariés et plus. Les entreprises concernées peuvent se reporter aux annexes 2 et 3 de l'accord de Branche du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale.

Il est également rappelé que les entreprises (quels que soient leurs effectifs ce qui inclut celles de moins de cinquante salariés) souhaitant mettre en place un dispositif de participation reposant sur la formule légale peuvent le faire en se reportant à l'annexe 2 de l'accord du 6 décembre 2021.

Adaptation : le présent accord s'adresse aux entreprises bénéficiaires telles que définies à l'article 2. Les parties, conscientes que ce dispositif dérogatoire s'adresse à un grand nombre d'entreprises et de salariés de la Branche, ont souhaité laisser aux entreprises la possibilité de choisir entre les différentes «options» proposées en annexe afin de retenir celles qui leurs conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation.

Simplicité : le dispositif proposé peut être déployé dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 4.

Article 4

Mise en place dans l'entreprise

Le dispositif de participation dérogatoire issu du présent accord est mis en place dans l'entreprise par l'adoption du document figurant en annexe B.

Cette annexe peut être adoptée selon l'une des formalités suivantes :

— Dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du Comité Social et Économique le cas échéant ainsi que des salariés ;

— Par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le Comité Social et Économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du Comité Social et Économique.

L'accord ou le document unilatéral sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un modèle de courrier d'accompagnement est proposé en annexe.

Article 5

Champ d'application

Secteur de la maroquinerie

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes : articles de bureau ; articles de chasse et pêche ; articles pour chiens et chats ; articles de sellerie-bourrellerie ; articles de sellerie automobile/marine ; attaché-case - pilote-case ; baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ; boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ; bracelets pour montre ; cartables - sacs d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à clefs ; étuis divers de petite maroquinerie ; étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ; malles - cantines ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; portefeuilles ; porte-monnaie - bourses - porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillettes ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacoches pour cycles et motocycles ; serviettes, porte-documents ; trousses de toilette ; trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ; trousses d'écoliers ; valises ; vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, Journal officiel du 10 mai 2017).

Secteur Industrie des cuirs et Peaux

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

Secteur de la cordonnerie

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble de la Cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z).

Article 6 Suivi

Le présent accord fait l'objet d'un suivi une fois par an par la CPPNI.

Article 7 Entrée en vigueur, durée, formalités de dépôt

Le présent accord de Branche est conclu pour une durée allant jusqu'au 29 novembre 2028, conformément à la durée de l'expérimentation prévue par la loi. Dès lors, il est précisé que, pour une entreprise clôturant son exercice le 31 décembre, son dernier exercice d'application de cette expérimentation sera celui ouvert du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par la réglementation. Les annexes étant distinctes et divisibles entre elles ainsi que du reste de l'accord, chaque partie peut être révisée sans que cela affecte l'autre partie, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du Code du Travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte par définition des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au dispositif de la Branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord. Ainsi, dans l'hypothèse où les dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 cesseraient de s'appliquer sans être remplacées par des dispositions équivalentes, le présent accord prendrait fin de plein droit.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au Ministère en charge du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Pièces jointes, les annexes :

- Annexe A : modèle de courrier d'accompagnement pour le dépôt
- Annexe B : participation dérogatoire

Annexe A

Modèle de courrier d'accompagnement pour le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à ____, le ____

Madame, Monsieur le Directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale de la Maroquinerie (IDCC 2528).

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de participation comprenant une formule de calcul dérogatoire, et ce conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif.

En conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du ____.

Sont annexés au présent courrier les documents relatifs aux FCPE et titres de SICAV suivants : (à compléter. Se reporter aux documents transmis par le gestionnaire du PEE ou du PEI)

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Monsieur le Directeur, de notre respectueuse considération.

Annexe B

Participation dérogatoire

— Entre :

L'entreprise____, dont le siège social est situé____, représentée par____ agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la Société ou l'Entreprise

(Sélectionner l'option retenue)

— Par décision unilatérale de l'employeur

— d'une part

— Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise____, représentées respectivement par leur délégué syndical, M^{me}/M. ____, M^{me}/ M. ____ , M^{me} / M. ____.

— Et le Comité Social et Economique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M^{me} / M. ____ en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ____.

— Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'Entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de Branche de la Maroquinerie relatif à la participation dérogatoire. Il est rappelé que cet accord a été conclu sur le fondement des dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

Le montant de la réserve spéciale de participation qui en résulte peut ainsi être moins favorable que celui résultant de l'application de la formule légale.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- Les bénéficiaires ;
- La formule servant de base au calcul de la réserve de participation;
- Les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- La nature et les modalités de gestion des droits des salariés;
- La durée d'indisponibilité des droits des salariés;
- La nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- Les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option disponible si l'entreprise emploie moins de 50 salariés (option à cocher ou non) :

— Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié, à son conjoint ou à son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le tout dans les conditions définies par la réglementation.

Article 3

Détermination de la réserve spéciale de participation

À toutes fins utiles, il est rappelé que les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés, peuvent retenir la formule légale de participation sur le fondement de l'accord de Branche du 6 décembre 2021 auquel il est renvoyé dans cette hypothèse.

3.1

Formule de calcul

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d'une formule de calcul dérogatoire définie comme suit : (sélectionner l'option retenue)

— $RSP = 1/4 (B - 5 \% C) \times S/VA$

— $RSP = 1/6 (B - 5 \% C) \times S/VA$

Formule dans laquelle :

— B représente le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation ;

— C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au prorata temporis ;

— S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;

— VA représente la valeur ajoutée, c'est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

3.2

Plafonnement de la réserve

Le montant de la réserve spéciale est, en tout état de cause, plafonné au montant suivant :

— La moitié du bénéfice net comptable ;

— Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;

— Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;

— La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4

Droits individuels

4-1

Formules de répartitions

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

Sélectionner l'option retenue

— 1^{ère} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée de façon uniforme.

Ainsi, chaque bénéficiaire éligible reçoit le même montant au titre de la prime de participation, y compris en cas d'embauche ou de sortie en cours d'exercice.

— 2^{ème} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au

cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

— Le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

— Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit prorata temporis en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;

— Il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint ou son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

— 3^{ème} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

Droit individuel = $RSP \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié} / \text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}$

— 4^{ème} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :

(Sélectionner l'option retenue)

—
• pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

• pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—
• pour 50 % de façon uniforme ;

• pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

—
• pour 50 % de façon uniforme ;

• pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—
• pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—

- pour 60 % de façon uniforme ;

- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—

- pour 60 % de façon uniforme ;

- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—

- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—

- pour 40 % de façon uniforme ;

- pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—

- pour 40 % de façon uniforme ;

- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

—

- pour 1/3 de façon uniforme ;

- pour 1/3 en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

- pour 1/3 proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4-2

Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 5

Perception immédiate des fonds

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul. Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salariale sont effectués au-delà du 5^{ème} mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du Code du Travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées sur le Plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6 **Indisponibilité**

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS ;
- Cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le Président de la Commission de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- Activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- Achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, d'invalidité, de violences conjugales, et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

Article 7

Gestion des fonds

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou du plan d'épargne interentreprises mis en place par la Branche PEI.

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de participation dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du Code du Travail est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les conditions prévues ci-dessus.

Article 8

Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le Comité Social Économique ou par une Commission spécialisée créée par lui ou à défaut de Comité Social et Économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

— les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;

— des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9

Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la Réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord peut être consulté au service du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, il est remis à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paie indiquant notamment :

— Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

— Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

— Le montant du précompte effectué au titre de la C.S.G. et de la C.R.D.S. ;

— L'organisme auquel est confié la gestion des droits ;

— La date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;

— Les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;

— Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant

qu'il devra faire connaître à la Direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

Article 10

Règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

— Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'Inspecteur des impôts ou du Commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'Inspecteur concerné ou au Commissaire aux comptes.

— Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel.

— Autres litiges individuels ou collectifs : tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI Branche Maroquinerie pourra être saisie.

Article 11

Durée et dénonciation

(Sélectionner l'option retenue)

— La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée déterminée de ____ exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le _____. Elle/Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

Il convient de préciser que les entreprises n'ayant pas encore atteint ou dépassé le seuil de cinquante salariés pendant 5 années civiles consécutives devraient privilégier une durée déterminée de la présente décision unilatérale, ou le cas échéant du présent accord.

— La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le _____. Elle/Il pourra être dénoncé(e) par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce la décision unilatérale l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie et au DREETS.

(Al. exclu de l'extension par arr. 16 mai 2025, JO 7 juin) En tout état de cause, la présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, cesse automatiquement de plein droit dès lors que l'entreprise est assujettie à l'obligation de mettre en place un régime de participation.

Article 12

Révision

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenus non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent dispositif, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le 1^{er} jour du 7^{ème} mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 13 Dépôt - publicité

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

— En cas de décision unilatérale de l'employeur

Fait à ____, le

Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour l'organisation syndicale

Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour le Comité Social et Économique

Le Chef d'entreprise

— Fait à ____, le

Pour le personnel en cas de référendum

Le Chef d'entreprise

En ____ exemplaires

Activité partielle en cas de réduction d'activité durable

(Voir Accord du 28 octobre 2020)

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pendant la crise sanitaire liée au Covid-19

Accord du 14 octobre 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

La négociation de l'accord s'est faite après convocation de toutes les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la Branche de la Maroquinerie.

Secteur de la Maroquinerie

L'industrie de la Maroquinerie rassemble 26 480 salariés, 506 entreprises réparties sur le territoire national (Rapport de Branche Maroquinerie 2019 pour données 2018 / Opcalia, département Textiles Mode Cuirs, rapport d'activité 2018).

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter les dispositifs de fabrication des produits de Maroquinerie dans les entreprises au nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du Covid 19 dans lequel les entreprises et salariés de la Maroquinerie sont désormais confrontés. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les partenaires sociaux sont conscients que toutes les conséquences de la crise sanitaire liées au Covid 19 ne pour-

ront être constatées que dans plusieurs semestres. Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les entreprises et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet impact s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental :

- Intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques,

- Interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels,

- favoriser la réindustrialisation en France des accessoires des produits de Maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations nouvelles spécifiques.

Il appartient désormais au secteur de la Maroquinerie, dans ce contexte complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la mobilisation des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de la Maroquinerie.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir l'attractivité des métiers de la Maroquinerie,

- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications,

- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une ré industrialisation de production en France,

- favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la Branche de la Maroquinerie.

Secteur Industrie des Cuirs et Peaux

Le secteur Industrie des Cuirs et Peaux regroupe environ 1800 salariés, 60 entreprises dont 11 entreprises de plus de 50 voire même de plus de 100 salariés, réparties sur l'ensemble du territoire national, relevant du code Naf 1511Z et des adhérents du code 4624Z. Ces données sont arrêtées à la date du 31 décembre 2017 sur la base des déclarations DSN des entreprises et figurent dans le rapport de branche du 10 janvier 2019.

Pour beaucoup des entreprises du secteur, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise Covid-19, 66 % des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18 %.

Sur le 1^{er} trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 à moins 50 %.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elle la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes avoisine 50 % y compris dans celles transmises par les grands donneurs d'ordre. Ces éléments sont issus de deux questionnaires envoyés à l'ensemble des entreprises du secteur, respectivement le 8 avril 2020, auquel 41,6 % des entreprises ont répondu et le 15 mai 2020 auquel 47 % des entreprises ont répondu.

Une enquête menée par la Direction Études et Prospectives d'OPCO2I, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance d'un an,

- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence sanitaire s'ajoute à une situation tendue qui nécessite un développement des compétences des salariés, notamment en raison :

- d'une pyramide des âges vieillissante (42 % des salariés ont 50 ans ou plus, 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté) et de l'urgente nécessité d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission. Il est important de noter que 93 % des salariés bénéficient d'un C.D.I.,

- de la nécessité de former davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier au manque d'anticipation des départs en retraite à court terme (à titre d'exemple, une des entreprises familiales de notre secteur compte 5 départs en retraite en 2021),

- de l'intégration du numérique de plus en plus présent dans les différents processus de fabrication,

- de la question de la traçabilité de plus en plus évoquée par les donneurs d'ordre, notamment au niveau de la

logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et prend de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un pré-requis à une relation commerciale,

— du changement des machines de production intégrant de nouvelles technologies de pointe les rendant plus performantes et qui participent également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là-même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production hors management, 25 % des salariés exercent un métier en tension).

Article 1 **Champ d'application**

Secteur de la Maroquinerie (IDCC 2528)

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la Maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case - pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables - sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles - cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie - bourses - porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la Maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

Secteur Industrie des Cuirs et Peaux (IDCC 207)

Enfin, le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale «Industrie des cuirs et peaux».

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui a pour finalité de faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 Formations

Formations dans le secteur de la Maroquinerie

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur de la Maroquinerie portent essentiellement sur les modes de formation suivants :

- formations dans les processus techniques de la Maroquinerie adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de composants, travaux de piqure, préparation, cousu main, finition, assemblage...
- perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications.
- développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 1500 salariés dans une dizaine d'entreprises sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises.

Cela correspondra à un montant de 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Formations dans le secteur Industrie des Cuirs et Peaux

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur Industrie des Cuirs et Peaux portent essentiellement sur les formations décrites ci-après qui pourront comporter un mixte entre des formations «classiques» y compris à distance et des formations au poste de travail.

- Des formations à fortes valeurs ajoutées dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire qui comportent notamment la réalisation de films pour les phases techniques de production comme par exemple dans le cadre du changement de la lame des refendeuses, ou encore la création d'un parcours de formation d'intégration pour les nouveaux entrants,
- Des formations pour davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier au manque d'anticipation des départs en retraite à court terme (à titre d'exemple, une des entreprises familiales de notre secteur compte 5 départs en retraite en 2021),
- Des formations sur les produits chimiques de façon à permettre la mise au point de nouveaux tests, dans un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise,
- Des formations sur des nouvelles machines comportant de plus en plus de numérique,
- Des formations de tuteurs qui permettront d'optimiser le budget formation (à titre d'exemple, l'une de nos entreprises a besoin de former 15 tuteurs avant la fin de l'année ; Ce qui revient à former 1 tuteur pour chaque machine utilisée dans l'entreprise),
- Répondre à des exigences de traçabilité de la logistique demandées par les donneurs d'ordre, nécessitant l'introduction du numérique.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 150 salariés sur le temps de travail, ou avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations des salariés varie entre 60 et 300 heures selon les entreprises.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 € et 28 €, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'Ouvrier aux Techniciens et Agents de maîtrise et aux Cadres.

Le budget nécessaire est de 700 000 euros pour environ 15 entreprises et 150 salariés pour la durée de l'accord.

Article 3

Modalités

Modalités dans le secteur de la Maroquinerie

Actions de formation sur le temps de travail

L'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France notamment de la fabrication des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de Maroquinerie, dont les sacs femmes est à ce jour évalué à 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nd Classe / indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de Branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Modalités dans le secteur de l'industrie des Cuirs et Peaux

Actions de formation sur le temps de travail

Le budget, mentionné à l'Article 2 pour le secteur de l'industrie des Cuirs et Peaux, prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nd Classe/ indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou du développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de Branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4

Évaluation

Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des secteurs de la Maroquinerie et de l'Industrie Cuir et Peaux organiseront, en lien avec l'OPCO 2i, l'évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

La CPPNI de la Branche Maroquinerie procédera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Article 5

Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avenant du 18 juillet 2022

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

Fedechimie FO ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

La négociation de l'avenant s'est faite après convocation de toutes les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la branche de la maroquinerie.

Un accord portant sur la mise en œuvre de mesures urgentes a été conclu le 14 octobre 2020 pour une durée de deux ans à compter de sa signature et a été étendu par voie d'arrêté pris en date du 5 février 2021.

Dans le présent avenant, il est convenu de désigner cet accord par le terme «accord initial».

Secteur de la maroquinerie

S'agissant du secteur des industries de la maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fermetures répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid 19 qui persiste ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

Il est donc nécessaire de poursuivre l'adaptation en cours des dispositifs de fabrication des produits de maroquinerie dans les entreprises. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter afin de :

- maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie,
- défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications,
- aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une ré industrialisation de production en France,
- favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la Branche de la Maroquinerie.

Ces objectifs se traduisent essentiellement par :

- l'intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques,
- une nouvelle interaction avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels,
- la réindustrialisation en France des accessoires des produits de Maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations nouvelles spécifiques.

Secteur Industrie des cuirs et peaux

Si les commandes repartent après la période de crise COVID-19, il n'en demeure pas moins que la situation décrite dans l'accord initial reste similairement tendue, pour les raisons évoquées auxquelles s'ajoutent depuis peu, les effets de la crise russo-ukrainienne sur les approvisionnements, et nonobstant les effets des mesures d'urgences prises au cours des deux dernières années.

En outre, le secteur reste toujours confronté à la difficulté à trouver du personnel alors que près de la moitié de sa population est vieillissante et devra être remplacée dans les toutes prochaines années.

En dernier lieu, l'indice du Commodity Research Bureau (CRB), composé de 19 matières premières, a augmenté d'environ 30 %, l'indice de la FAO, qui suit l'évolution du prix des biens alimentaires de base, a augmenté de 18 %, le prix du baril de pétrole est passé bien au-delà des 110 USD.

Ces hausses, les tanneurs mégissiers les ressentent à tous les niveaux, via :

- Le coût de l'énergie consommée en process qui a doublé,
- Les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022)
- Le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs)
- L'indexation des salaires qui s'annonce importante en France
- Le prix des peaux brutes et ce malgré une demande chinoise encore très atone du fait de la crise COVID dans certaines régions de Chine.

L'accord initial prévoyait pour les secteurs de la maroquinerie et de l'Industrie des cuirs et peaux, une liste de formation éligibles au financement tant du coût pédagogique que du coût salarial.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, les entreprises ont utilisé le dispositif des mesures d'urgence à hauteur de 2 314 000 euros au 1^{er} juillet 2022. 82 entreprises ont bénéficié d'au moins 1 financement et 1605 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation.

Ces fonds leur ont permis de répondre aux objectifs propres à l'accord initial. Face aux incertitudes visées supra, il apparaît opportun de prolonger les aides accordées dans le cadre des mesures d'urgence car des besoins en formation sont encore très présents.

Dans le secteur Industrie des cuirs et peaux, les entreprises ont saisi l'importance du dispositif des «mesures d'urgence» pour assurer les transformations nécessaires et assurer leur pérennité (345 K € dépensés en 2021 sur un budget de 350 K € accordé pour l'année).

De nombreuses demandes de validation de formations ont d'ores et déjà été enregistrées pour 2022 pour un budget total avoisinant 95 000 euros.

Il convient de continuer d'accompagner ces entreprises pour les prochaines années d'autant plus que ce secteur est confronté à une absence de formation initiale hormis pour les ingénieurs.

Par ailleurs, les entreprises du secteur sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre et à des métiers en tension, notamment ceux de Directeurs de production, Responsable de maintenance et dans les métiers de Coloristes, Finissage, Tannage, Rivière pour lesquels les entreprises ont déjà manifesté un intérêt pressant pour la création de 2 certificats de qualification professionnelle (CQP).

C'est la raison pour laquelle il avait été envisagé leur création dans le cadre du processus simplifié de l'appel à projets de France Compétence visant compléter la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour l'année 2022.

Or, ces 2 CQP n'ont pas été retenus par France Compétence.

Le besoin étant toujours d'actualité et les difficultés de recrutement étant toujours présentes, il a été décidé de poursuivre la création de ces 2 CQP dans les conditions habituelles ; le CQP «coloriste-finissage» à horizon juin 2022 et le CQP «tannage-rivière» pour 2023.

La création de ces 2 CQP va donc s'étaler dans le temps et nécessiter de réaliser 2 cohortes avant le dépôt au RNCP, qui les rendra ensuite éligibles aux mesures de financements classiques.

Dans cette attente et compte-tenu du caractère impératif de la création de ces 2 CQP pour les entreprises et les salariés, il convient de prévoir leur financement dans le cadre des mesures d'urgence.

Dans ces conditions, tenant compte d'une part des contraintes du Secteur des Industries de la maroquinerie et d'autre part des contraintes du Secteur de l'Industrie des cuirs et peaux, les parties signataires sont conduites à devoir prolonger et modifier l'accord initial dans les termes ci-dessous :

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique en France à l'ensemble des industries visées par l'accord initial.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2
Formations

Formation dans le secteur de la maroquinerie

Sont concernées par le présent avenant les formations suivantes :

- les formations dans les processus techniques de la Maroquinerie adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de composants, travaux de pique, préparation, cousu main, finition, assemblage...
- le perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications.
- le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels.
- les formations préparant à l'obtention de Certifications en cours de création ou renouvellement dans l'attente de leur inscription au RNCP.
- les formations dans le cadre de l'AFEST (l'OPCO2i propose aux entreprises des secteurs de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de parcours sur mesure visant à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue dans le cadre du PIC).

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 4 500 salariés dans une cinquantaine d'entreprises sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises.

Formation dans le secteur Industrie des cuirs et peaux

Les formations décrites dans l'accord initial présentent toujours un intérêt pour faire face à la situation que connaissent les industries susvisées.

À ces formations, il faut rajouter celles portant sur le perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications et le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ainsi que les formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP dans l'attente de l'inscription au RNCP et l'expérimentation «capitaliser et expérimenter la transmission des savoirs (AFEST)» mise en œuvre par l'OPCO2i.

a

Formations de l'accord initial

Il est nécessaire de prévoir sur deux années supplémentaires, la formation d'environ 150 salariés sur le temps de travail, ou avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, étant entendu que sur la période antérieure 184 stagiaires ont été formés grâce au budget mesures d'urgence, ce qui dépasse les prévisions de 150 stagiaires fixées dans l'accord initial.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'Ouvrier aux Techniciens et Agent de maîtrise et aux cadres.

Il convient d'octroyer un budget complémentaire au titre des mesures d'urgence de l'ordre de 700 000 euros pour 150 salariés environ, au titre de 2023 et 2024.

Le but fixé par l'accord initial a été atteint puisque 74 % des formations suivies ont été concernés par des formations cuirs et peaux.

b

Formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP

Le coût pédagogique de chacune de ces formations a été estimé à 6.000 euros environ par salarié auquel il convient d'ajouter la prise en compte du cout-salaire chargé.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'Ouvrier aux Techniciens et Agent de maîtrise et aux cadres.

	CQP «coloriste-finissage»	Budget en €	CQP «tannage-rivière»	Budget en €	Ss-total
2022	Session 1	187 000			187 000
2023	Session 2	187 000	Session1	187 000	374 000
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives				Mise à jour (juillet 2025)	279

	CQP «coloriste-finissage»	Budget en €	CQP «tannage-rivière»	Budget en €	Ss-total
2024			Session 2	187 000	187 000
total					748 000

Au total, le budget nécessaire pour les cohortes de ces 2 CQP est de l'ordre de 750 000 euros pour environ 60 salariés formés sur la période.

c

Budget Expérimentation «capitaliser et expérimenter la transmission des savoirs (AFEST)»

Dans le cadre du PIC, l'OPCO2i propose aux entreprises des secteurs de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de parcours sur mesure visant à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue.

Toutefois, si le financement du coût pédagogique de ce dispositif est assuré par l'OPCO2i, le cout-salaire reste à la charge des entreprises.

Les entreprises du secteur de l'industrie des cuirs et peaux comprennent une proportion significative de salariés peu formés qu'il conviendrait d'accompagner financièrement dans le cadre de formation interne ou d'AFEST au titre des mesures d'urgence.

Pour rappel, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 80 % du nombre d'entreprises du secteur.

Au total, le budget nécessaire pour assurer le complément cout-salaire de ces parcours est de l'ordre de 10 000 euros au profit de 6 entreprises environ sur la période allant de juin à décembre 2022.

Au final, pour l'ensemble des formations sus-évoquées, un budget d'1,5 million d'euros est souhaité sur la période 2022 à 2024, répartis comme suit :

550 000 euros en 2022, 750 000 euros en 2023, 200 000 euros en 2024.

Article 3 Modalités

Modalités dans le secteur de la maroquinerie

— Actions de formation sur le temps de travail

Suite à l'enquête menée par la Fédération Française de la Maroquinerie auprès d'entreprises de la Branche, l'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France notamment de la fabrication des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de Maroquinerie, dont les sacs femmes est à ce jour évalué à 3 millions d'euros pour la durée de l'avenant.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nde Classe / indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

— Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de Branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Un accord de branche relatif au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable a été signé le 28 octobre 2020 pour les industries de la Maroquinerie.

Modalités dans le secteur Industrie des cuirs et peaux

— Actions de formation sur le temps de travail

Les dispositions de l'accord initial sont reprises à l'identique

— Recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte-tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou du développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4 **Évaluation**

De la même manière que dans l'accord initial, la CPPNI de la Branche de la Maroquinerie continuera d'organiser, en lien avec l'OPCO2i, une évaluation semestrielle de l'impact de cet avenant sur le recours des entreprises aux actions de formations.

L'évaluation de l'application de l'accord initial a été faite par l'OPCO2i et est jointe en Annexe.

Article 5 **Durée, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} octobre 2022.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Annexe 1

Bilan de l'application de l'accord mesures d'urgence du 14 octobre 2020

Industries de la Maroquinerie

Maroquinerie (CCN2528) - Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020



2 314 000 € engagements totaux
pour la période 2020 – 2021 - 2022



82
Entreprises ayant bénéficié d'au
moins 1 financement



1 605
Stagiaires salariés ayant bénéficié
d'une action de formation

Répartition pour les 3 années de l'accord :

Millésime	Montant engagé	Nombre d'établissements bénéficiaires		Nombre d'entreprises bénéficiaires	
2020	€ 263K €		13		13
2021	€ 1 013K €		57		55
2022	€ 1 038K €		48		46

Annexe 2

Bilan de l'application de l'accord mesures d'urgence du 14 octobre 2020

Industrie des Cuirs et Peaux



Cuirs & Peaux (CCN207)- Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020



434 717 € engagements totaux
pour la période 2020 – 2021 - 2022

- **244 015 €** de financement de frais pédagogiques
- **186 141 €** de financement de rémunération des stagiaires
- **4 560 €** de financement de frais d'hébergements



23
Entreprises ayant bénéficié d'au moins 1 financement



184
Stagiaires salariés ayant bénéficié d'une action de formation

Conventions collectives annexées

CUIRS ET PEAUX (INDUSTRIE DES)

Arrêté de fusion du 23 janvier 2019

portant fusion et élargissement des champs conventionnels

(NOR : MTRT1902685A)

(JO, 31 janvier 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Convention collective nationale du 6 octobre 1956 révisée par Avenant du 6 juin 2018

[Étendue par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du jour de son dépôt, soit le 23 juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FEDECHIMIE FO ;

THC CGT.

Clauses communes

NDLR : signalons que dans le cadre de la CCN de rattachement, les partenaires sociaux ont sécurisé certaines dispositions de la CCN des industries des cuirs et peaux (pour les dispositions sécurisées, v. Annexes sectorielles).

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche «Industrie des Cuirs et Peaux» constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la Convention Collective Nationale «Industrie des Cuirs et Peaux» du 6 octobre 1956 étendue par arrêté du 27 octobre 1961 afin de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social, rénové dans sa forme et d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant, en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la Convention Collective Nationale du 6 Octobre 1956 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale «Industrie des Cuirs et Peaux» non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf annexes au présent accord).

Article 1er

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français. Des annexes fixeront les modalités particulières aux employés, agents de maîtrise et cadres.

La présente convention comprend deux parties :

Des clauses générales communes qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;

Des annexes spécifiques qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, des ingénieurs et des cadres.

Article 2

Durée, révision, dénonciation

Mod. par Avenant 27 sept. 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable dès son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTTM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFTD ;

Fédération Nationale Agro Alimentaire CFE CGC FNAA ;

Fédération Textile Habillement Cuir CGT ;

Fédération de la Chimie FO.

La convention collective du 6 octobre 1956 est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation d'une des parties^(*)

() jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet avenant a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet avenant.*

À l'issue du cycle électoral, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives

avec un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de la période courante^(*)

() jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet avenant a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet avenant.*

À l'issue du cycle électoral, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives

Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'il s'agira de demandes de révision portant sur des questions de salaire, elles pourront être présentées à tout moment et les parties signataires engageront les pourparlers dans un délai ne dépassant pas 8 jours pour étudier les demandes présentées.

La dénonciation de la présente convention par l'une ou l'autre des parties signataires se fera par lettre recommandée avec accusé de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, d'ordre professionnel, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Les parties conviennent de réunir la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), un an après l'entrée en vigueur des modifications de la convention collective afin de faire un point de situation.

Conformément à l'article L. 2262-5 du code du travail, la diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel et aux Délégués Syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel, aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

(Avenant 27 sept. 2018, étendu) Conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux précisent que la convention collective s'applique de la même manière :

— aux entreprises de moins de 50 salariés

— aux entreprises de 50 salariés et plus.

qui entrent dans le champ de la convention collective nationale «Industrie des Cuirs et Peaux» sans distinction de leur effectif, et ce en raison du principe d'égalité de traitement des salariés.

Il est toutefois précisé qu'un accompagnement spécifique sera apporté par la Branche aux entreprises de moins de 50 salariés dans la rédaction des documents nécessaires à la vie de l'entreprise et notamment lors de la mise en place du Comité Social et Économique, par la fourniture de documents types, couvrant l'ensemble du processus ainsi que les documents relatifs au temps de travail et plus spécifiquement ceux concernant les forfaits en heures sur l'année et en forfait jours.

Article 3

La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties signataires.

Article 4

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipes, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Dès la mise en vigueur de la présente convention, les règlements intérieurs d'entreprise devront être mis en harmonie, s'il y a lieu, avec les dispositions de ladite convention.

Article 5

Liberté syndicale

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de

l'entreprise.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, l'évolution de carrière, la formation.

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans le cadre des principes suivants :

a) (§ exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août) *La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.*

b) Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique* (CSE) peut être désigné comme DS pour la durée de son mandat (c. trav. art. L. 2143-6

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire.

La désignation d'un délégué syndical (DS) par un syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, qui y a constitué une section syndicale, peut intervenir lorsque cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L. 2143-3 ; ord. 2017-1718 du 20 décembre 2017, JO 21).

c) La protection du Délégué Syndical est inchangée et résulte de l'application des articles L. 2411-3 et suivants du code du travail.

Chaque délégué syndical dispose d'un quota d'heures mensuel de délégation, à savoir :

- 12 h dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 h dans les entreprises employant de 151 à 499 salariés ;
- 24 h dans les entreprises occupant au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

d) Les prérogatives et les missions de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale. Le délégué syndical (DS) représente le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et des salariés (c. trav. art.L. 2131-1 et L. 2143-3). Il informe les adhérents et anime l'activité syndicale.

Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour négocier des accords d'entreprise (c. trav. art.L. 2143-3 et L. 2232-17).

e) Les moyens d'expression suivants sont donnés à l'organisation syndicale de l'entreprise :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
- libre diffusion de la presse et des feuilles d'informations syndicales dans l'entreprise ;
- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs dans les panneaux réservés à cet effet, avec communication simultanée à la direction ;
- mise à disposition des organisations syndicales d'un local approprié.

Les membres de l'entreprise adhérant à une organisation syndicale pourront se réunir dans le local syndical en dehors des heures de travail.

Les modalités d'application du paragraphe seront définies par un accord dans chaque entreprise intervenant dans le cadre du paragraphe ci-dessus.

Le Délégué syndical de site dispose d'un nombre d'heures mensuel fixé par la loi (Art. L. 2143-15 modifié du code du travail), à savoir à la date de signature du présent accord : 24 h/mois.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Article 6 **Autorisation d'absence**

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les salariés syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de ces organisations et aux diverses réunions d'organismes professionnels et interprofessionnels à représentation paritaire, sous réserve que des dispositions soient prises pour que les absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Ces absences seront considérées comme temps de travail pour le calcul des congés payés.

Article 7

Le congé de formation économique sociale et syndicale

Dans les conditions prévues à l'ArtL. 2145-5 du code du travail et suivants, les salariés pourront bénéficier congé de formation économique sociale et syndicale.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée de congé, limitée à 12 jours ouvrables, par an et par bénéficiaire, ne peut être inférieure à une demi-journée.

Le salarié devra présenter sa demande à l'employeur 15 jours calendaires à l'avance.

Article 8

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage seront mis à disposition des organisations syndicales, lorsqu'il en existe, selon des modalités à définir en accord avec la direction de l'entreprise et les représentants du personnel.

Article 9

Permanents Syndicaux

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ, il bénéficiera d'un droit de priorité de recrutement dans un emploi de sa qualification ou équivalent, dans la mesure où son indisponibilité n'excède pas 5 ans et à condition qu'il ait à son départ 1 an de présence dans l'établissement.

Ce droit de priorité est caduc en cas de refus par l'intéressé de reprendre l'emploi proposé. Dans les mêmes conditions, un salarié pourra obtenir des autorisations d'absence pour exercer un mandat syndical dont la durée n'excéderait pas 3 mois.

Article 10

Commissions Paritaires

Commissions paritaires composées au maximum de 2 membres par organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ d'application rappelé à l'article 1 de la présente annexe et du même nombre de représentants, côté patronal.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions afin de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant aux commissions paritaires visées à l'alinéa précédent, dans la limite de 2 salariés pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, bénéficieront, sur justificatif, d'un remboursement de leurs frais de transport/déplacement par l'intermédiaire des fédérations patronales nationales, dans les limites suivantes :

Paris/Région Parisienne : repas 30 €, hôtel 120 €

Province : repas 25 €, hôtel 100 €

Train : 2nd Classe

Avion : Classe Économique

Frais Kilométriques : selon le barème officiel de l'administration fiscale.

Article 11

Comité Social et Économique (C.S.E.)

Depuis le 1^{er} janvier 2018, Toute entreprise employant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs doit mettre en place un C.S.E. (Art L. 2311-2 du code du travail).

Il est précisé que le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro si pendant un mois donné l'effectif passe en deçà de ce seuil.

Le C.S.E. ne disparaît pas au moment où l'effectif passe en dessous de ce seuil.

Le C.S.E. est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel, des membres élus du Comité d'Entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019, selon des modalités définies au Livre Troisième, Titre Premier du Code du Travail.

Les modalités d'attribution et d'exercice du C.S.E. sont fixées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les modalités de mise en place et de suppression du C.S.E. sont fixés aux Articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

La composition, les élections et la durée du mandat sont fixées aux articles L. 2314-1 et suivants du code du travail.
Le fonctionnement du C.S.E est fixé aux Articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Réunions

Le temps passé en réunions avec l'employeur par les représentants du personnel, est rémunéré comme du temps de travail effectif, sans s'imputer sur les heures de délégation. Il en est notamment de même pour les enquêtes menées après un accident grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. (Art L. 2315-11 du code du travail).

Le membre suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

En ce qui concerne plus précisément les heures de délégation, les délégués, après information préalable, pourront sortir de l'entreprise collectivement ou individuellement dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Ces heures leur seront payées comme temps de travail effectif et pourront le cas échéant faire l'objet d'une demande de précisions de la part de l'employeur.

Répartition

Les élus titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient (c. trav. art. L. 2315-9). Toutefois, cela ne peut amener l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire (c. trav. art. L. 2315-6). Les élus titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Ils doivent procéder par un document écrit, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Article 11 bis

Financement des œuvres sociales du Comité Social et Économique (C.S.E.)

Le budget nécessaire au financement des œuvres sociales du Comité Social et Économique (C.S.E.) sera alimenté, chaque année, par le versement d'une contribution minimum à la charge de l'entreprise représentant 0,30 % des salaires et appointements calculés sur la base des gains et rémunérations soumis à cotisation sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes distribuées en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas incluses dans la masse salariale brute (c. trav. art. L. 2312-83 et L. 2315-61 ; loi 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31).

Le cas échéant, une régularisation de la subvention sera effectuée à la fin du second trimestre de l'année n+1.

Article 12

Catégories professionnelles - Définitions

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d'entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par Ouvrier Hautement Qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification annexée à la présente convention sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 31 ci-après sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties

contractantes.

Article 13 **Salaires**

Avenant 19 oct. 1973, non étendu

Avenant 23 sept. 1974, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter de son dépôt ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Chimie - FO ;

CFE CGC FNAA.

A

Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du salaire minimum national professionnel défini par l'annexe I «Ouvriers».

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

B

À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C

(Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu) - Tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 8 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée, En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (c. trav. art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branchement (c. trav. art. L. 3121-17).

E

(Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu) - En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des Ouvriers.

F

La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise ou par localité.

Article 14 **Indemnisation des jours fériés**

Les salariés bénéficient, de l'indemnisation de tous les jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise. Cette rémunération sera due dans les conditions prévues à l'article 23 de la convention collective «Industrie des Cuirs et Peaux».

Article 15 **Mutations temporaires**

Lorsque, pour assurer la bonne exécution technique du travail (par exemple en cas d'absence ou de maladie du titulaire d'un emploi), la direction estimera nécessaire de confier momentanément à un salarié une occupation appartenant à une catégorie inférieure à celle dans laquelle il est placé habituellement, le salaire horaire afférent à sa catégorie précédente sera maintenu. La durée de ce remplacement ne pourra excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties.

Lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction, pendant le temps de la mutation qui ne devra

excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties. Cette modification temporaire lui sera notifiée selon les dispositions de l'article 17 ci-après.

La réintégration des intéressés dans leur fonction normale interviendra dès que la mutation aura cessé.

Article 16 **Salaire des jeunes salariés**

Les salariés âgés de 15 à 18 ans, ne pourront être affectés à des travaux dangereux que sous certaines conditions et devra faire l'objet d'une déclaration préalable auprès du service de santé au travail.

Article 17 **Embauche - Licenciement - Rupture du contrat**

Les conditions d'embauche sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant notamment :

- l'identification des parties
- La date du début du contrat
- La durée et les conditions de la période d'essai ;
- La fonction occupée et le lieu où elle s'exerce ;
- La position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ;
- Les appointements, sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail, et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- La durée du travail
- La durée des congés payés
- La référence à la convention collective nationale du 1^{er} octobre 1956 et aux modifications apportées dans la présente version.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et le collaborateur disposera d'un délai de quinze jours pour donner sa réponse par écrit. À défaut de réponse dans le délai imparti, la réponse sera réputée négative. Dans le cas d'une modification liée à un motif économique le délai sera porté à 1 mois. Dans ce dernier cas, à défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié sera réputé avoir accepté la modification.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Dans tous les cas, la classification du collaborateur muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

De plus, L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite d'information et de prévention qui aura lieu soit avant l'entrée en fonction, soit dans les 3 mois de l'entrée en fonction.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

Clause de confidentialité

L'ensemble du personnel est soumis à une clause de confidentialité, y compris le personnel intérimaire.

Indépendamment d'une obligation de réserve générale, il est demandé au personnel de conserver une confidentialité absolue à l'égard de tous les faits dont il pourrait prendre connaissance, en raison de ses fonctions ou de son appartenance à l'entreprise, et qui concerneraient tant la gestion et le fonctionnement de cette dernière que sa situation et ses projets.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés de l'entreprise et demeurera après la fin du contrat, quelle que soit la cause de sa rupture.

Article 18 **Période d'essai**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas une embauche ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Pour les ouvriers/employés, la durée maximale de la période d'essai pour un CDI est fixée à 2 mois et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée d'un mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

La période d'essai des autres catégories de salariés sera traitée dans les avenants catégoriels.

Pour les CDD, la période d'essai sera de : 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois, 1 mois dans les autres cas, en respectant un délai minimal de prévenance, à savoir :

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

- Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1^o Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2^o Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3^o Deux semaines après un mois de présence ;

4^o Un mois après trois mois de présence.

Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article 19

Délai-congé - Cessation du contrat de travail

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

Avenant 27 nov. 1972, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Chimie - FO ;

CFE CGC FNAA.

A

Dispositions générales

Le contrat de travail à durée indéterminée pourra prendre fin à tout instant, sauf à respecter, au-delà de la période d'essai, le préavis applicable pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

Par accord entre les parties, il peut être renoncé à tout ou partie de l'exécution du préavis.

En 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.

La faute grave de l'une des parties comporte dispense de tout préavis pour l'autre partie.

B

Durée du préavis

1^o Départ volontaire :

En cas de départ volontaire (démission), et chaque fois que la rupture est imputable au salarié, la durée du préavis due par le salarié est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à 1 mois.

Si l'employeur le demande, le salarié confirmera sa démission, soit par lettre, soit par imprimé établi à cet effet, daté et signé.

En cas d'activité partielle, le préavis ne sera pas exigé.

2) Licenciement :

En cas de licenciement et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :

- 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise

- 1 mois dans les autres cas.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que si la loi, la convention, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis plus long ou des conditions d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur sera amené à notifier son licenciement à un salarié avec un préavis de 2 mois, seul le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des deux conditions suivantes : être âgé de 45 ans et compter 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou justifier de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le deuxième mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

C

Heures pour recherche d'emploi

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures.

En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

D

Indemnité de licenciement

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dans les conditions et selon les modalités fixées par les avenants de catégorie.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;

- soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Pour les Ouvriers, l'indemnité de licenciement, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise sera de :

De 8 mois à 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

De la 6^{ème} année à la 20^{ème} année d'ancienneté, trois dixièmes de mois par année d'ancienneté.

À partir de la 21^{ème} d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

E

(Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu) - Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est :

- 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, pour les ouvriers et les employés. Pour les autres catégories de personnel, il est fixé par les avenants catégoriels.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, Ingénieurs et cadres est fixée à :

À partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire

À partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire

À partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire

À partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire

À partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire

À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant.

F

Indemnité de mise à la retraite

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir trois mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, Ingénieurs et cadres est fixée à :

- à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année ; auquel s'ajoute

- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Article 20

Activité partielle

En cas de mise en activité partielle, sauf cas de force majeure, la direction devra en aviser les intéressés, soit directement, soit par note de service, avec un préavis de 1 semaine. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter pour avis les représentants du personnel avant la mise en activité partielle.

Dans le cas de circonstances pouvant nécessiter un licenciement collectif, l'employeur avisera les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, et les consultera sur les mesures à prendre.

Si cependant des licenciements se révélaient nécessaires, les critères d'ordre trouveraient à s'appliquer.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficie durant 1 an, s'il manifeste le désir d'user de cette faculté au cours de cette année, d'une priorité de réembauche. Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée-; leur réponse devra parvenir à l'employeur dans le délai d'une semaine franche à dater de l'expédition de l'avis de réemploi. Les délégués du personnel seront tenus informés de la lettre de l'employeur et de la réponse du salarié.

Article 21

Suspension du contrat de travail

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

L'employeur devra être averti verbalement de ces absences dans les délais les plus brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail. L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

Article 21 Bis

Maladie - Accident

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après un an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

De 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait conti-

nué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 %

De 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 %

À 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler

De 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 %

De 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 %

De 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 %

De 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 %

De 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 %⁽¹⁾

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée

Article 21 Ter **Maternité**

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

En cas d'arrêt maternité et après une année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 21 bis.

Article 22 **Congés payés**

Durée des Congés Payés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence aura droit à un congé payé d'une durée égale à 30 jours ouvrables ou à 25 jours ouvrés.

Dans le cas où la durée du travail effectif dans l'entreprise sera inférieure à 12 mois, la durée du congé sera calculée sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Date des congés

Les congés excédant la durée légale de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire pourront être donnés à une autre période, celle-ci étant étendue sur toute l'année après accord avec le personnel.

Les congés excédant ces 2 semaines seront soit donnés par arrêt collectif, auquel cas le personnel devra en être informé au moins 2 mois à l'avance, soit donnés par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, à des dates choisies d'un commun accord avec les intéressés.

Fractionnement des congés

Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale ou conventionnelle est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément

Calcul de l'indemnité

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord sera calculée sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif.

Article 23 **Jours fériés**

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au maintien de salaire pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août).

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août) L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail. Cette durée non effectivement travaillée n'entrera pas dans le calcul des heures supplémentaires de la semaine, ni dans le calcul annuel du temps de travail en lien avec la modulation.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf lorsque l'absence résulte de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant. Les jours fériés ne sont pas récupérables.

Article 24 **Congés exceptionnels pour événements de famille**

Ces congés s'entendent pour des jours ouvrables travaillés et sont accordés sans condition d'ancienneté, pour (c. trav. art.L. 3142-1) :

— Naissance/Adoption : 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 se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité. Ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité ou le congé d'adoption.

— mariage /pacs/remariage/ du salarié : 4 jours

— mariage d'un enfant : 1 jour

— décès du conjoint/ partenaire lié par un PACS : 3 jours

— décès d'un enfant : 5 jours

— décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 3 jours

— décès d'un grand-parent : 1 jour

— décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

— Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours

Ces jours de congés seront pris au moment de l'événement et pas nécessairement le jour où ils surviennent mais dans la limite d'un mois entourant l'événement et seront rémunérés.

Article 25 **Don de jours de repos**

(se reporter à l'accord signé le 19 septembre 2017 et à l'Avenant N° 1 signé le 25 avril 2017)

Article 26 **Jours supplémentaires de Congés et/ou Prime d'Ancienneté**

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

a) Jours supplémentaires de Congés

Des Jours supplémentaires de Congés seront accordés, selon les modalités suivantes :

Pour 10 ans d'ancienneté : 1 jour

Pour 20 ans d'ancienneté : 2 jours

Pour 30 ans d'ancienneté : 3 jours

Pour 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.

Ces jours pourront être pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la prise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au travail la veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnu par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

b) prime d'ancienneté

Les jours supplémentaires de congés mentionnés au point a) du présent article pourront être remplacés par une prime dont le montant sera équivalent au nombre de jours accordés selon l'ancienneté acquise.

Une combinaison des 2 dispositifs décrits au point a) et b) du présent article est également possible dans les mêmes limites que celles décrites précédemment.

Il appartient à l'entreprise de choisir le mode le plus approprié, en fonction des contraintes liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jours supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention par une prime d'ancienneté, c'est ce dernier qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente convention collective n'auront pas vocation à s'appliquer. Il en sera de même dans les cas où l'entreprise accorde des jours d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne peut pas cumuler les avantages prévus par un accord collectif, un accord de branche et par son contrat de travail dès lors qu'ils ont le même objet et la même cause. Dans ce cas, seul l'avantage le plus favorable s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la mise en place de cette nouvelle disposition et ayant bénéficié de jours supplémentaires de congés plus favorables que ceux décrits ci-dessus, ils seront conservés et figés. Ils ne continueront pas à bénéficier de la progression initiale.

Lorsqu'au titre de cette nouvelle disposition, ils atteindront un seuil supérieur, le nouveau quota leur sera attribué.

Article 27

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Chimie - FO ;

CFE CGC FNAA.

Conformément aux articles L. 3121-33 et L. 3121-30 du code du travail. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 220 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée (c. trav. art. L. 3121-36) :

— de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires

— de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes.

(Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu) Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur doit respecter les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

En cas de dépassement de ce contingent, les heures supplémentaires qui pourraient être effectuées feront l'objet d'une compensation obligatoire en repos, conformément à l'article L. 3121-38 du code du travail et seront soumises préalablement à leur entrée en vigueur à l'avis des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de consulter le comité social et économique (CSE), et tant qu'il n'est pas mis en place dans l'entreprise, le comité d'entreprise (CE), à défaut les délégués du personnel (DP), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (c. trav. art. L. 3121-40).

Article 28

Hygiène et Sécurité

(Modifié par avenant du 1^{er} juin 1960)

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. À défaut de réglementation, ils s'emploient à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Des équipements de protection individuelles et/ou collectives seront fournis par l'employeur.

Dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Dans les établissements où la présence d'une infirmière n'est pas obligatoire, une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et pansements légers sera à disposition, à proximité des lieux de travail.

Article 29 **Modalités de paie**

(Modifié par avenant du 27 novembre 1972)

La paie sera faite le dernier jour ouvrable du mois, sauf accord particulier ou usage dans l'entreprise.

Il est délivré par l'employeur à chaque salarié un bulletin dont les rubriques doivent être en conformité avec les textes légaux en vigueur.

Nulle amende ne pourra être infligée, pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi.

Article 29 bis **Salaire des femmes**

(Ajouté par avenant du 27 novembre 1972)

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Article 29 ter **Récupération**

(Ajouté par avenant du 19 octobre 1973)

En cas de récupération d'heures perdues en raison des faits techniques, celle-ci sera effectuée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les autres cas, les heures perdues en-dessous de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle et récupérées après consultation du comité d'entreprise seront rémunérées en fonction de l'horaire effectif de la semaine de récupération.

Toutefois, en cas de demande spécifique d'une récupération par le personnel, la récupération se fera en heures normales.

Article 30 **Arrêt de travail**

(Complété par avenant du 15 janvier 1958)

Tout temps passé à l'atelier par les-salariés doit donner lieu à rémunération.

Au cas de perte de temps due à une cause intérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution des travaux (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps passé à l'atelier sera rémunéré au salarié au taux horaire du salaire minimum garanti de sa catégorie.

Article 31 **Interprétation de la convention**

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, le différend sera obligatoirement porté devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 32 **Conciliation**

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture de l'établissement du côté patronal et toute cessation de travail du côté salarié.

Ce délai sera de 4 jours ouvrables.

Article 33

Quand un différend surgira, la direction et la délégation salariale s'efforceront de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles porteront le différend devant les syndicats régionaux, patronal et salarié de leur profession, représentés par 2 membres de chacune des organisations constituant la commission paritaire.

La demande de conciliation sera adressée à la personne nommée la première sur chacune des listes, patronale et salariale, correspondant au ou aux départements intéressés.

En cas d'empêchement de la première personne, celle-ci prendra toutes dispositions pour transmission immédiate à la seconde qui agira en son lieu et place comme responsable au même titre.

Les membres de la commission paritaire seront choisis par les parties intéressées sur lesdites listes ou bien même, en dehors de ces listes, en accord avec les personnes responsables comme indiqué ci-dessus.

La solution devra intervenir dans un délai d'une semaine franche.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la personne responsable, comme indiqué ci-dessus. Le délai commencera à courir à partir de la date de première présentation de ladite lettre recommandée.

S'il n'y a pas de conciliation, ces commissions paritaires au premier degré pourront, d'un commun accord, demander un second essai de conciliation à la CPPNI, prévue à l'article 31, pour la solution du litige.

Article 34

En cas d'échec de la procédure de conciliation, entraînant l'arrêt du travail dans l'établissement, les salariés en raison de la nature périssable des marchandises ne laisseront pas celles-ci dans un état tel qu'il puisse compromettre leur conservation, la qualité du produit fini et la reprise normale de la fabrication⁽¹⁾

(1) La délégation patronale déclare que, dans son esprit, cette clause procède uniquement de son souci de voir assurer le sauvetage des marchandises, périssable et non pas de susciter un moyen de faire obstacle au droit de grève. Les délégations en présence sont d'accord pour que 3 sous-commissions composées de membres choisis dans les spécialités gros cuir, petite peau et mégisserie soient désignés pour déterminer, dans un délai maximum de 2 mois, les limites que l'on peut assigner aux mesures de conservation et de sauvetage des marchandises.

Les opérations nécessaires seront faites conformément aux dispositions prévues au renvoi ci-dessous. Il est entendu que les heures de travail qu'elles comporteront seront payées sur les bases des salaires en vigueur.

En aucun cas, pendant la durée du conflit, il ne devra être procédé à une embauche de personnel.

Article 35

Formalités

La présente convention sera déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris ainsi qu'à la Direction des Entreprises de Paris

Article 36

Date d'application Le présent accord prendra effet à compter du jour de son dépôt.

Avenants catégoriels Employés

Article 1

Bénéficiaires

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des employés des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

Article 2

Remplacements

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché. Le remplacement effectué dans un poste de classification équivalente ou supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste où la durée maximum pourrait être portée à 1 an. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire. Ces modifications seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Article 3

Maladie - accident

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés

percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :

De 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 %

De 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 %

À 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler

De 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 %

De 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 %

De 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 %

De 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 %

De 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % ⁽¹⁾.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

De la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir du troisième enfant ;

De tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;

Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Article 4 **Durée du travail**

Au cas où les fonctions d'un employé l'appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'inconfort de 15 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 5 **Classification et appointements**

(Voir également «Annexe - Classification des employés»)

Les employés sont classés dans les emplois définis en additif au présent avenant, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en oeuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients définis en annexe.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en oeuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Article 6 Préavis

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 2 mois pour les employés après un an de présence dans l'entreprise. Pour rechercher un emploi, les employés sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Article 7 Indemnité de licenciement

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les Employés, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- De 8 mois à 4 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.
- De la 5^{ème} à la 20^{ème} année d'ancienneté, trois dixièmes de mois par année d'ancienneté.
- A partir de la 21^{ème} année et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité ne se cumulent pas entre elles.

Annexe - Classification des employés

Formalités

• Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation. - Employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, les opérations relatives aux approvisionnements, aux opérations de douane, aux expéditions etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.

Coefficient : 185.

• Employés qualifiés de service administratif ou contentieux. - Employés remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

Coefficient : 185.

• Dactylographes débutantes. - Employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. - Employées capables de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Coefficient : 185.

• Secrétaires de direction. - Collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de leur travail.

Coefficient : 185.

• Employés de comptabilité. - Agents exécutants, dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comp-

table ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Coefficient : 170.

- Mécanographes comptables. - Employés travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable de livres.

Coefficient : 170.

- Comptables industriels. - Traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication.

Coefficient : 185.

- Comptables commerciaux. - Traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les assemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.

Coefficient : 185.

- Aides-caissiers. - Agents, chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.

Coefficient : 170.

- Caissiers comptables. - Ayant la responsabilité des espèces en caisse. Encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.

Coefficient : 200.

- Comptables deuxième édition. - Doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Coefficient : 212.

Pour certains postes, le taux hiérarchique devra être complété en fonction de la valeur du Smic. Les chiffres s'entendent pour la zone 0 et doivent subir les abattements de zone réglementaire.

Techniciens et agents de maîtrise

Article 1 Bénéficiaires

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des techniciens et agents de maîtrise des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

Article 2 Période d'essai

La période d'essai des techniciens et agents de maîtrise est fixée à :

— 3 mois et pourra être renouvelée une fois d'une durée d'1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

Article 3 Remplacements

a Remplacement

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché. Le remplacement effectué dans un poste de classification équivalente ou supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste, où la durée maximum pourrait être portée à un an.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août) Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois *(Termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août)*, l'intéressé percevra les

rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire.

Au-delà du sixième mois consécutif, la situation de l'intéressé sera officialisée. Les nouvelles conditions de travail lui seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

b **Mutation**

La mutation avec promotion consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes. Dans tous les cas, la classification d'un technicien agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui a été confié.

Lorsque à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un technicien agent de maîtrise une réduction de sa position, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai d'un mois. À l'expiration de ce délai, si le technicien agent de maîtrise n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture sera considérée comme étant le fait de l'employeur et réglée comme telle.

Si cette mutation est acceptée, l'employeur maintiendra à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (Art. L. 2254-2 et suivants du code du travail).

Article 4 **Maladie - Accident**

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

À partir d'un an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se verront pas appliquer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après un an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

— De 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66

— À 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler

— De 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66%

— De 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler

— De 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66%

— De 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 %⁽¹⁾

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié

est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Article 4 bis **Congés maternité**

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

Mod. par Avenant n° 2, 4 déc. 2018, étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Chimie - FO ;

CFE CGC FNAA.

Après un an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 et 2 de l'article 4.

Article 5 **Durée du travail**

Au cas où les fonctions d'un technicien ou d'un agent de maîtrise l'appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 6 **Classification et appointements**

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis en annexe, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise ou par région.

Article 7 **Préavis**

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois.

Pour rechercher un emploi, les collaborateurs sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la Direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Article 8 **Indemnité de licenciement**

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;

- soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

- Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- Cinq vingtièmes de mois par année de présence jusqu'à dix ans d'ancienneté ;

-
- Huit vingtièmes de mois par année de présence pour la tranche de onze à quinze ans ;
 - Dix vingtièmes de mois par année de présence au-delà de quinze ans d'ancienneté ;
 - À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles acquises dans les tranches précédentes.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 p. 100 lorsque le collaborateur intéressé est âgé de cinquante ans révolus et a une ancienneté de trois ans ;
- 20 p. 100 lorsque le collaborateur intéressé est âgé de cinquante-cinq ans révolus et a une ancienneté de cinq ans, au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Article 9

Changement de résidence

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le collaborateur intéressé, les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulation contractuelle plus favorable, tout salarié licencié, sauf cas de faute grave, dans un délai de trois ans, après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et les personnes à sa charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu où il est appelé à résider. Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins 2 devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et sous réserve que le déménagement ait lieu dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

Cadres

Article 1

Bénéficiaires

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

Article 2

Champ d'application

Sont soumis au présent document les cadres attachés, non seulement aux usines proprement dites, mais également aux sièges sociaux ou administratifs, dépôts et autres établissements des entreprises assujetties, ainsi qu'aux syndicats professionnels signataires.

Article 3

Définition des cadres

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture du présent avenant, de désigner sous le vocable «Cadres» les ingénieurs et cadres répondant aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant en annexe au présent avenant et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 bis ou 36.

Article 4

Contrat de travail

Tout engagement sera confirmé selon les modalités définies à l'article 17 des clauses communes.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de quinze jours.

Passé ce délai, si l'intéressé entre en fonctions, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Le fait, pour un cadre, d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve de l'observation des dispositions prévues à l'article 14 de la présente annexe concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales relatives à la répression de la

Article 5

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est fixée à quatre mois, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août) et sera éventuellement renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance rappelé à l'article 18 des clauses communes.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente annexe (prorata temporis) pour rechercher un nouvel emploi.

Article 6

Remplacements - Mutations

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août) Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congé, courte maladie, accident, repos hebdomadaire, etc.) ne peut prétendre, pendant une période de deux mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août), il percevra, en sus de ses appointements habituels, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera établie en accord entre les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à douze mois, sauf dans le cas d'un congé parental d'éducation.

Au-delà de cette période, la situation de l'intéressé sera officialisée. L'indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qu'il touchait jusqu'alors sera majorée en accord entre les deux parties et définitivement incorporée dans le salaire. Ces nouvelles conditions seront notifiées à l'intéressé selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Article 7

Lorsque, à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un cadre une réduction de sa situation ou de sa rémunération, autre que celle résultant de la suppression d'une prolongation du travail au-delà de la durée légale, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de trente jours. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans ce cas, le cadre aura droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements seront conservés en ce qui concerne la rémunération nouvelle⁽¹⁾

(1) Dans l'éventualité de mutations et de licenciements collectifs d'ordre économique, le cadre bénéficiera des garanties prévues par les articles 17 et 18, titre III, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Ces garanties ne sauraient se cumuler avec celles prévues dans le présent avenant ; seule la clause la plus favorable sera appliquée au cadre intéressé.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août) En cas de refus, le délai de préavis prévu à l'article 15 de la présente annexe commencera à courir dès la notification de son refus par le cadre. Le refus sera considéré comme acceptation du licenciement proposé à l'option du cadre et réglé comme tel.

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (Art. L. 2254-2 et suivants du code du travail).

Article 8

Changement de résidence

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de première installation de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de trois ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider.

Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins 2 devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

Article 9

Maladie - Accident

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

Après un an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :

- Après un an d'ancienneté continue : trois mois à plein tarif ;
- Après cinq ans d'ancienneté continue : quatre mois à plein tarif ;
- Après dix ans d'ancienneté continue : six mois à plein tarif⁽¹⁾

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Article 10

Absences

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une Affection de Longue durée (A.L.D.) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
- b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;
- d) D'une priorité de réengagement, pendant une période de deux ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 15 et 16 de la présente annexe.

Article 11

Congé de maternité

(Voir également l'annexe du 30 juin 2021)

Après un an d'ancienneté, les intéressées percevront leur appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 de l'article 9.

Article 12

Congés payés

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour des besoins spéciaux du service, les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 13

Clause de non-concurrence

En cas de cessation de contrat pour quelque cause que ce soit, et afin de préserver les intérêts de la société, que la rupture émane de l'employeur ou d'un salarié cadre tant technique que commercial, celui-ci s'interdit, à compter de la date de rupture effective du contrat, de s'intéresser directement ou indirectement, à titre principal ou accessoire, personnellement ou par personne interposée, à toute entreprise fabriquant ou vendant le même article, pendant une durée qui ne pourra être supérieure à 2 ans et qui sera précisée au contrat de travail ou par avenant sur un

périmètre géographique qui sera également mentionné au contrat de travail ou par avenant.

Cette interdiction a pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au maximum égale : Aux deux tiers de la rémunération mensuelle et dont le montant précis sera stipulé au contrat de travail ou par avenant.

Les conditions de cette interdiction, les articles auxquels elle s'applique et la contrepartie qui en résulte feront l'objet d'une convention particulière conclue entre l'entreprise et le cadre au moment de l'embauche ou introduite par la suite. Cette clause pourra être modifiée ou supprimée à tout moment en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

En outre, l'employeur se réserve le droit de libérer le salarié de la clause de non-concurrence, sans que ce dernier puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. La notification de cette décision devra s'effectuer par lettre recommandée avec accusé réception ou par remise en main propre contre décharge.

La renonciation à la clause de non-concurrence de la part de l'employeur pourra intervenir à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Toute infraction aux dispositions de la présente clause donnera lieu, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts dont le montant est fixé forfaitairement, au titre de clause pénale, par l'employeur. Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte au droit de l'employeur de poursuivre le salarié en justice en vue d'obtenir des dommages-intérêts et de faire cesser l'activité concurrentielle exercée par celui-ci.

Article 14 **Inventions**

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise qui donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande du brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même un droit de copropriété.

Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou cadre dont le nom est mentionné sur le brevet à un droit de redevance, à fixer au moment de la prise du brevet, en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la production à laquelle il s'applique.

Article 15 **Préavis**

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

Mod. par Accord, 14 oct. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 13 févr., applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAACFE CGC ;

FEDECHIMIE FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de trois mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du début du deuxième mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent.

Article 16

Indemnité de licenciement

(Voir également l'annexe du 22 mars 2021)

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

— soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
— soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

— Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les cadres, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

— Jusqu'à cinq ans d'ancienneté : cinq vingtièmes de mois par année de présence ;
— Entre cinq et dix ans d'ancienneté : sept vingtièmes de mois par année de présence ;
— Entre dix et vingt ans d'ancienneté : dix vingtièmes de mois par année de présence ;
— Au-delà de vingt ans d'ancienneté : douze vingtièmes de mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser quatorze mois d'appointements.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

— 15 p. 100 lorsque le cadre intéressé est âgé de cinquante ans révolus et a une ancienneté de trois ans ;
— 20 p. 100 lorsque le cadre intéressé est âgé de cinquante-cinq ans révolus et a une ancienneté de cinq ans, au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour cette catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on calcule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

Article 17

Retraite complémentaire

Pour tous les cadres désignés par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1987, le taux minimum de cotisation sur la tranche B, en matière de retraite exclusivement, est fixé au taux légal en vigueur.

Article 18

Maintien de l'employabilité

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des ingénieurs et cadres et recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre les moyens permettant aux ingénieurs et cadres d'élargir leurs connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

À cet effet, il sera constitué dans chaque entreprise une commission composée de représentants de la Direction et des cadres ayant pour mission d'établir un plan de formation.

Annexes

Annexe I - Salaires

Modifié par Avenant n° 41S du 10 mai 1982 étendu par arrêté du 15 novembre 1982 JONC 2 décembre 1982

Les barèmes mensuels et les points mensuels sont, à compter de l'entrée en vigueur des articles du présent avenant, calculés sur la base de 169 h 65 (au lieu de 174).

Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017

[Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 22 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de la Chimie - FO ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération Nationale Agro Alimentaire CFE CGC FNAA ;

Fédération CMTE - CFTC.

Article 1

Salaires

Concernant le personnel «Ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} janvier 2017	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	9,81	1 488,00
OS2	143	9,95	1 509,00
OQ	155	10,32	1 566,00
OHQ	170	11,06	1 678,00

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Cadres», le point mensuel est fixé à 8,88 euros, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.»

Article 4

Égalité salariale : salaires des femmes

(Article 29 bis CCN Cuirs & Peaux)

«Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement».

À cet effet les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 7 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de la chimie FO ;
Fédération textile habillement cuir CGT ;
Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale Agro Alimentaire CFE CGC FNAA.

Comme suit à la Réunion paritaire nationale Cuirs & Peaux, qui s'est tenue le mardi 16 janvier 2018 au 122, rue de Provence 75008 Paris, l'organisation patronale Fédération française de la Tannerie-Mégisserie, d'une part, et les Organisations syndicales, ci-dessous, signataires, d'autre part, ont convenu ce qui suit :

Article 1 **Salaires**

Concernant le personnel «Ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} janvier 2018	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualités en euros
OS1	135	9,93	1 506,30
OS2	143	10,07	1 527,80
OQ	155	10,45	1 584,61
OHQ	170	11,20	1 698,23

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 **Appointements**

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Cadres», le point mensuel est fixé à 8,99 euros, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.»

Article 4 **Égalité salariale : salaires des femmes**

(Article 29 bis CCN Cuirs & Peaux)

«Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2018, dès sa signature.

Recommandation patronale de la FFTM du 14 janvier 2019

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Préambule

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi s'est réunie le jeudi 10 janvier 2019.

À l'ordre du jour de cet réunion figurait la négociation sur les salaires minima nationaux professionnels.

À la suite des discussions, aucun accord n'a été trouvé avec les organisations syndicales.

En conséquence de quoi, il est établi la présente recommandation qui s'applique à l'ensemble des adhérents de la Fédération Française de la Tannerie Mégisserie.

Article 1 **Salaires**

Concernant le personnel «Ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} janvier 2019	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	10,08	1 528,64
OS2	143	10,22	1 550,19
OQ	155	10,61	1 608,69
OHQ	170	11,37	1 727, 15

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 **Appointements**

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Cadres», le point mensuel est fixé à 9,12 €, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3 **Article 13 alinéa F de la CGN Industrie des Cuirs & Peaux**

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.»

Article 4 **Égalité salariale : salaires des femmes (Article 29 bis CCN Cuirs & Peaux)**

«Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

Cette recommandation patronale entre en vigueur rétroactivement, au 1^{er} janvier 2019.

Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2021, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Textile Habillement Cuir CGT ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération CMTE CFTC ;

CFE CGC FNAA.

Comme suite à la Réunion de la C.P.P.N.I. élargie Branche Maroquinerie, qui s'est tenue le lundi 27 Janvier 2020 au 51 rue de Miromesnil 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées, l'organisation patronale Fédération Française de la Tannerie-Mégisserie, d'une part, et les

Organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1 Salaires

Concernant le personnel «Ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} janvier 2020	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	10,21	1 548,67
OS2	143	10,35	1 570,18
OQ	155	10,75	1 630,10
OHQ	170	11,52	1 746,87

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Cadres», le point mensuel est fixé à 9,24 euros, à compter du 1^{er} janvier 2020,

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur ou point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3 Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.»

Article 4 Égalité salariale : Salaires des femmes (Article 29 bis CCN Cuirs & Peaux révisé le 6 juin 2018)

«Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1^{er} janvier 2020, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, IDCC n° 207.

Avenant n° 70 S du 25 janvier 2021

[Étendu par arr. 5 juill. 2021, JO 28 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération THCB CGT ;

FS CFTD ;

CFE CGC AGRO.

Comme suite à la réunion de la C.P.P.N.I, élargie de la Branche Maroquinerie, qui s'est tenue le lundi 25 janvier 2021 dans les locaux de la Fédération de la Maroquinerie au 122 rue de Provence-75008 Paris, et à laquelle

l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées, l'Organisation patronale Fédération Française Tannerie Mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1 Salaires

Concernant le personnel «ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} janvier 2021	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	10,31	1 564,00
OS2	143	10,45	1 585,45
OQ	155	10,86	1 646,72
OHQ	170	11,64	1 764,67

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Cadres», le Point mensuel est fixé à 9,33 euros, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine de ces trois catégories de salariés sont calculés en multipliant la valeur ou point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3 Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.»

Article 4 Égalité salariale : salaires des femmes

(Article 29 bis CCN Cuirs & Peaux révisé le 6 juin 2018)

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1^{er} janvier 2021, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Avenant n° 71 S du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Chimie ;

CFDT Services ;

CFTC CMTE ;

THC CGT.

Comme suite à la réunion de la C.P.P.N.I. sectorielle Industrie des cuirs et Peaux de la Branche Maroquinerie, qui s'est tenue le jeudi 13 janvier 2022 dans les locaux de la Fédération de la Tannerie Mégisserie au 122 rue de Provence - 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées par le Président de la Commission Mixte Paritaire, l'Organisation patronale Fédération Française Tannerie Mégisserie, d'une part,

et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1

Salaires

Concernant le personnel «Ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} janvier 2022	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	10,63	1 612,22
OS2	143	10,77	1 633,45
OQ	155	11,20	1 698,67
OHQ	170	12,00	1 820,00

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Cadres», le point mensuel est fixé à 9,59 euros, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur ou point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux

“La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.”

Article 4

Égalité salariale : salaires des femmes (Article 29 bis CCN Cuirs & Peaux révisé le 6 juin 2018)

«Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à employé de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes elles hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2022, dès sa signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima du secteur Industrie des Cuirs et Peaux dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du SMIC, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135, dans le courant de l'année 2022.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée

prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

Avenant n° 72 S du 9 juin 2022

[Étendu par arr. 3 oct. 2022, JO 20 oct., applicable rétroactivement au 1^{er} mai 2022, dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Chimie ;

CFDT Services ;

CFTC CMTE ;

CGT ;

CFE CGC.

Comme suite à la Réunion de la C.P.P.N.I. de la Branche Maroquinerie, qui s'est tenue le mercredi 8 juin 2022 dans les locaux de la Fédération de la Chaussure au 51 rue de Miromesnil - 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées par le Président de la Commission Mixte Paritaire, l'Organisation patronale Fédération Française Tannerie Mégisserie, d'une part,

et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont été arrêté ce qui suit :

Article 1 Salaires

Concernant le personnel «Ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} mai 2022	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	10,91	1 654,94
OS2	143	11,06	1 676,74
OQ	155	11,50	1 743,68
OHQ	170	12,32	1 868,23

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agent de maîtrise» et «Cadres», le point mensuel est fixé à 9,84 euros, à compter du 1^{er} mai 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3 Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.»

Article 4 Égalité salariale : salaire des femmes (Article 29 bis CCN Cuirs & Peaux révisé le 6 juin 2018)

«Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1^{er} mai 2022, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima du secteur Industrie des Cuirs & Peaux dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du SMIC, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135, dans le courant de l'année 2022.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail selon les conditions prévues par la loi. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L 2261-26 du code du travail.

Avenant n° 73 S du 22 septembre 2022

[Étendu par arr. 28 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

THC CGT.

Comme suite à la Réunion de la C.P.P.N.I. de la Branche Maroquinerie qui s'est tenue le mercredi 21 septembre 2022 dans les locaux de la Fédération Française de la Maroquinerie au 122 rue de Provence - 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées par le Président de la Commission Mixte Paritaire, l'Organisation patronale Fédération Française Tannerie Mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit

Article 1 Salaires

Concernant le personnel «Ouvriers», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} août 2022	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	11,13	1 688,04
OS2	143	11,28	1 710,27
OQ	155	11,73	1 778,56
OHQ	170	12,42	1 883,18

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151.67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées

Article 2 Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Cadres», le point mensuel est fixé à 9.92 euros à compter du 1^{er} août 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la Valeur du point par le Coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés

Article 3 Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuirs & Peaux

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet

d'accord par entreprise ou par localité»

Article 4

Égalité salariale salaires des femmes (Article 29 bis CCN Curr & Peaux révisé le 6 Juin 2018) «Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement»

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} août 2022, dès sa signature

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux. IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur Industrie des Cuirs et Peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L 2241-10 du code du travail

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

Avenant n° 74 S du 10 février 2023

[Étendu par arr. 3 avril 2023, JO 13 avril, applicable à compter du jour qui suit son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Comme suite à la Réunion de la C.P.P.N.I. de la Branche Maroquinerie, qui s'est tenue le mercredi 1^{er} février 2023 dans les locaux de la Fédération Française de la Maroquinerie au 122 rue de Provence - 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées par le Président de la C.P.P.N.I. l'Organisation patronale Fédération Française Tannerie Mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1 Salaires

Concernant le personnel «Ouvrier», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} janvier 2023	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	11,35	1721,80
OS2	143	11,50	1744,47
OQ	155	11,95	1812,35
OHQ	170	12,64	1917,07

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effec-

tivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de Maîtrise» et «Cadres», le Point mensuel est fixé à 10,10 euros, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la Valeur du point par le Coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Engagements spécifiques

Une recommandation patronale portera sur le salaire minimum des Employés, coefficient 170, dans l'attente de négociations sur la détermination de la valeur du point de la catégorie des Employés.

Cette négociation sera engagée avant la fin du 1^{er} trimestre 2023.

Article 4

Article 13 alinéa F de la CCN Industrie des Cuir & Peaux :

«La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.»

Article 5

Égalité salariale : salaires des femmes (Article 29 bis CCN Cuir & Peaux révisé le 6 juin 2018) «Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur au jour qui suit son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN Industrie des Cuir et Peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur Industrie des Cuir et Peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L 2261-26 du code du travail.

Avenant n° 75S du 6 juin 2023

[Étendu par arr. 2 août 2023, JO 12 août, applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Comme suite à la réunion de la C.P.P.N.I. de la Branche Maroquinerie, qui s'est tenue le mercredi 31 mai 2023 dans les locaux de la Fédération Française de la Maroquinerie au 122 rue de Provence - 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du «grand champ» ont été conviées par le Président de la

C.P.P.N.I, l'organisation patronale Fédération Française Tannerie Megisserie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1

Salaires

Concernant le personnel «Ouvrier», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	au 1 ^{er} mai 2023	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	11,58	1 756,24
OS2	143	11,73	1 779,36
OQ	155	12,19	1 848,60
OHQ	170	12,89	1 955,41

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens & Agents de maîtrise» et «Ingénieurs & Cadres», le Point mensuel est fixé à 10,28 euros, à compter du 1^{er} mai 2023.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la Valeur du point par le Coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Détermination des salaires réels

La présente Convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

Article 4

Égalité salariale

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la Branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 6 octobre 2009.

Article 5

Entrée en vigueur, publicité, dépôt, extension

Cet avenant entrera en vigueur au jour qui suit son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN Industrie des Cuirs et Peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur Industrie des Cuirs et Peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

Accord du 5 février 2024

(Voir CCN «Maroquinerie», Salaires)

Accord du 2 avril 2025

[Étendu par arr. 13 juin 2025, JO 19 juin, applicable à compter du 1^{er} nov. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM ;

FFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN «Ganterie de Peau» puis celles de la CCN «Cuirs et Peaux industries» (Tannerie Mégisserie) et de la CCN «Cordonnerie Multiservice» avec celle de la CCN «des industries de la Maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs» (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI Branche Maroquinerie les 22 janvier et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la Branche Maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau, pour celui de la Tannerie Mégisserie ainsi que pour celui de la Cordonnerie Multiservice, la dernière augmentation du SMIC consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des Cuirs et Peaux de la Branche Maroquinerie

1.1) Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 s'appliquent en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

1.2) Salaires

Concernant le personnel «Ouvrier», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi, à compter du 1^{er} novembre 2024 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,99 €	1818,24 €
OS2	143	12,15 €	1842,17 €
OQ	155	12,58 €	1908,20 €
OHQ	170	13,31 €	2018,45 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels «Employés», «Techniciens et agents de maîtrise» et «Ingénieurs et cadres», le point mensuel est fixé à 10,55 euros, à compter du 1^{er} novembre 2024.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Détermination des salaires réels

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes condi-

tions d'activité et de rendement.

Les dispositions prévues au 1.2 ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels relève des entreprises.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la Maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent accord est applicable pour le secteur des Cuirs et Peaux à compter du 1^{er} novembre 2024.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de la grille prévue au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Annexe II - Classification des emplois Ouvriers

10. Tannerie

Modifié par Avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 JONC 10 janvier 1979

Secteur Cuirs verts

A- Manœuvre manutentionnaire et salage

Simple manutention avec comptage des pièces.

Qualification : M.S.

Rognage, ébarbage et parfente.

Qualification : M.S.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S.1

B- Crouponnage en poils

Crouponnage simple sans adaptation peau par peau du tracé de coupe.

Qualification : O.S.2

Avec triage et orientation, réception triage crouponnage.

Qualification : O.Q

C- Crouponneur-orienteur sur cuir en poil

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.

Secteur Rivière

A- Manœuvre manutentionnaire

Entrée et sortie de trempe, de pelain.

Qualification : M.S.

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.

Qualification : M.S

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S.1

B- Conducteur machine (exécute le nettoyage quotidien et le graissage de sa machine)

Écharnage, égrainage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.

Qualification : O.S.1

Réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S.2

C- Préparateur et peseur

Alimente en eau et produits : cuves, coudreuses et foulons à partir d'une fiche d'instructions.

Qualification : O.S.2

D- Refendage tripes

Débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur (conduit la machine)

Qualification : O.S.2

Engageur simple.

Qualification : O.S.1

Régleur de scie.

Qualification : O.Q.

Contrôleur d'épaisseur.

Qualification : O.S.2

E- Crouponnage en tripes : (crouponnage simple sans adaptation)

Qualification : O.S.2

F- Triage en tripes : (avec triage, classement et orientation : oriente les peaux vers les différents articles en fonction des critères spécifiques des produits finis)

Qualification : O.Q.

G- Contrôle en tripes (selon critères sommaires mesurables)

Qualification : O.S.2

Secteur Tannage

A- Manœuvre manutentionnaire

Entrée et sortie de foulons, établissage sur tannage, manœuvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.

Qualification : M.S.

Avec établissage.

Qualification : O.S.1

B- Préparateur

Responsable des pesages, préparation et distribution des produits.

Qualification : O.S.2

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour le tannage végétal simple ou combiné.

Qualification : O.Q

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour les tannages autres que le tannage végétal.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les Postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.

C- Conducteur de brasserie

Qualification : O. Q.

Coucheur de fosse.

Qualification : O.S.2

Secteur Dérayage

A- Essorage

Sur machine à tables.

Qualification : M.S.

Sur machine à cylindre.

Qualification : M.S.

Avec réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S.1

Sur machine à cylindre avec réglage.

Qualification : O.S.1

B- Triage sur bleu

Contrôleur avec critères simple de mesure.

Qualification : O.S.1

Avec critère de jugement.

Qualification : O.S.2

Triage avec orientation et classement.

Qualification : O.Q.

C- Refendage tanné

Débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur simple.

Qualification : O.S.1

Engageur (conduit la machine).

Qualification : O.S.2

Contrôle d'épaisseur.

Qualification : O.S.2

Régleur de scie.

Qualification : O.Q.

Scieur-régleur assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.

D- Dérayage

Dérayage automatique sur machine grande largeur, veaux, bandes entières, nécessitant reprise sur machine petite largeur.

Qualification : O.S.2

Dérayage automatique sur machine petite et grande largeur, veaux et bandes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage permanent de sa machine et assume le contrôle d'épaisseur).

Qualification : O.Q.

Sur machine non automatique.

Qualification : O.Q.

E- Buteur et contre-écharneur machine

Qualification : O.S.2

F- Échantillonnage croûtes sur bleu

Qualification : O.S.1

G- Dérillage et mise au vent sur machine à cylindre

Qualification : O.S.1

H- Lisseur machine, cuir à semelle

Qualification : O.S.1

Lisseur et reteneur main pour le processus complet.

Qualification : O.Q.

Blanchisseur (machine vieux modèle).

Qualification : O.S.2.

Secteur Teinture nourriture

A- Manœuvre manutentionnaire (entrée et sortie de sèche tunnel ou sèche fixe)

Qualification : M.S.

B- Préparateur peseur (passerelle)

Qualification : Q.S.2

Peseur-teinture.

Qualification : O.Q.

Responsable de la totalité des opérations y compris du versement des produits aux heures prévues.

Qualification : O.H.Q.

C- Metteur en huile et en suif à la main

Qualification : O.S.1

D- Sèche sur glace (pasting)

Décolleur et laveur.

Qualification : M.S.

Plaqueur.

Qualification : O.S.2

E- Sèche sous vide

Sans étirage.

Qualification : O.S.1

Avec étirage.

Qualification : O.S.2

Secteur Finissage

A- Mise en sciure et trempette

Qualification : M.S.

B- Manœuvre manutentionnaire

Qualification : M.S.

C- Approvisionneur répartiteur services finissage

Qualification : O.S.1

D- Palisson mâchoires sur programme imposé

Qualification : O.S.2

Veaux et vachettes (assume complètement l'opération).

Qualification : O.Q.

Palisson molissa.

Engageur débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur débordeur (avec positionnement de l'indice).

Qualification : O.S.1

Repassage sur palisson veaux.

Qualification : O.S.1

E- Ponceur main avec flexible

Qualification : O.Q.

Sans réglage.

Qualification : O.S.1

Avec réglage.

Qualification : O.S.2

Ponceur meuleur.

Qualification : O.S.2

Brossage : débordeur engageur.

Qualification : M.S.

Velours : effleurage et meulage veaux.

Qualification : O.Q.

F- Triage demi-fini

Simple selon critère sommaire.

Qualification : O.S.1.

Classement et orientation.

Qualification : O.Q.

G- Cadrages à pinces

Qualification : O.S.2

Échantillonnage croûtes.

Qualification : M.S

Échantillonnage vachettes.

Qualification : O.S.1

Échantillonnage veaux.

Qualification : O.S.2

Trieur fluieren choix et force sur bleu et semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : O.H.O.⁽¹⁾

(1) Les postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.

H- Cuisine

Coloriste (recherche et réalisation et mise au point de la nuance sur machine) répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les Postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.

Préparateur cuisinier.

Qualification : O.S.2.

I- Flancheur main veaux et vachettes sur table

Qualification : O.S.2.

Dégageur machine.

Qualification : M.S.

Engageur conducteur de machine.

Qualification : O.S.2.

Égaliseur main sur tapis (machine automatique).

Qualification : O.S.1.

J- Pistoletteur main (simple)

Qualification : O.S.1.

Prépare ses produits et règle son pistolet.

Qualification : O.Q.

Pistolet automatique :

Engageur débordeur.

Qualification : M.S.

Conducteur de pistolet automatique.

Qualification : O.S.2.

Régleur, détermine le nombre de passages.

Qualification : O.Q.

K- Presses

Approvisionnement.

Qualification : M.S.

Automatiques et Altera, sans réglage.

Qualification : O.S.1.

Conducteur de presse avec changement de tapis.

Qualification : O.S.2.

L- Repassage finiflex et liégeage

Qualification : O.S.1.

Sur vachettes.

Qualification : O.S.I.

Sur vachettes avec réglage.

Qualification : O.S.2.

Sur veaux.

Qualification : O.S.2.

Sur veaux avec réglage.

Qualification : O.Q.

M- Glaceur machine

Qualification : O.S.1

Cylindreur machine.

Qualification : O.S.1.

Buteur machine.

Qualification : O.S.1.

N- Lissage veaux

Qualification : O.S.1.

Lissage en premier.

Qualification : O.S.2.

Lissage en fini.

Qualification : O.Q.

O- Repassage main en fini

Qualification : O.S.1.

P- Mesurage

Engageur.

Qualification : O.S.1.

Débordeur.

Qualification : O.S.1.

Électronique (Metram).

Qualification : M.S.

Secteur Manutention mécanique

Cariste

Conducteur simple (sans moteur)

Qualification : M.S.

Chargé de la réparation des peaux ou de la tenue d'un stock ou cariste routeur tenant à jour des fiches de travail.

Qualification : O.Q.

Conducteur simple (à moteur).

Qualification : O.S.2.

Secteur Magasin

A- Emballeur

Qualification : M.S.

Emballleur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.

Qualification : O.S.1.

B- Trieur

Classeur préparateur commande.

Qualification : O.Q.

Simple (triage en fini).

Qualification : O.S.2.

Crouponneur-orienteur sur cuirs en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre d'un technicien.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.
Scieur-régleur :

Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.
Trieur :

Trieur fleur en choix et force sur bleu ou semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.
Coloriste :

Répondre à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q.⁽¹⁾

(1) Les Postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.

2o. Megisserie

A) Ouvrier manœuvre spécialisé (M.S.)

Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).

Délainage à la main, sans triage.

Ébarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).

Manutentionnaire en brut : déballage, comptage, pesage.

Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture :

Mise sur chevalet.

Mise en humide.

Rognage pattes, tête, queue sur peaux brutes (sèches et humides).

Serveur de machine (sans responsabilité de machines ni de l'opération que cette machine effectue).

B) Ouvrier spécialisé (O.S.1)

Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la sèche.

Cardage mouton.

Délainage sur machine.

Délainage à la main avec triage.

Ébarbeur, metteur en forme des peaux.

Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe sans réglage de machine.

Enchaucenage à la main.

Finiflex.

Lissage au rouleau.

Lunetteuse (Mercier).

Mesureur responsable sur machine à goupelles ou électronique.

Meulage de nettoyage, sur meule ou machine à cylindre.

Mise au vent.

Mouillage pour lustrage.

Machine à imprimer Altéra.

Palisson hydraulique Dress ou Schoedel.

Peluche à main.

Pigmenteur main.

Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.

Rouleteuse.

Sabrage sur machine.

Séchoir sous vide ou glace.

Trieur en poil (réception sommaire).

C) Ouvrier spécialisé (O.S.2)

Cadrage «ganterie».

Dérayage avec butée.

Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe, avec réglage de machine.

Rasage de peaux de mouton.

Teinture brosse diazo noir sur chrome.

Veloutage sur tannage ferme.

Mise au vent, avec réglage de machine.

D) Ouvrier qualifié (O.Q.)

Classeur pour mise en teinture ganterie.

Classeur de peaux finies.

Chagrinage à la main.

Chef scieur régleur en tripe ou en sec (réglage de la machine avec changement de lame).

Chef scieur régleur de laine en humide (réglage de la machine avec changement de lame).

Coloriste.

Conducteur de machine à dégraisser au solvant.

Dérayage sans butée.

Étireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peaux de chamois.

Lissage sur tambour, fautre ganterie.

Lustrage sur peaux lainées.

Meulage fin, chair ou fleur, façon ganterie, velours ou double face, sur meule ou machine à cylindre.

Palissonneur à main sur lame verticale.

Ponçage ganterie en humide.

Parage main à la lunette.

Préparateur-conducteur de machine à pigmenter.

Préparateur-pistoletteur à la main.

Receveur en poil (réception complète).

Trieur de laines par finesse.

Teinturier brosse, couleur et autre sur stain.

3o et 4o. Cuirs industriels et trépointes⁽¹⁾

(1) Aux termes de l'avenant du 21 février 1975 : «L'article concernant les cuirs industriels figurera sous le 3°, le 4° sera consacré aux classifications trépointes et le 5° aux gants de protection.

Modifié par Avenant du 21 février 1975 étendu par arrêté du 16 mai 1975JONC 8 juin 1975

Première catégorie

Hommes : gratteur, finisseur et manutentionnaire, cadreur de peaux, découpeur, tourneur, riveur, perceur, presseur main ou machine, découpeur à la machine de disques pour emboutis, aide, emboutisseur à l'embauche, tourneur à l'embauche.

Femmes : maillocheuse de rondelles ou disques pour emboutis, emboutisseuse et tourneuse embauche, découpeuse à l'embauche.

Deuxième catégorie

Hommes : couleur, emballage, gratteur et tapeur, mise en colle.

Troisième catégorie

Hommes : préparateur-assortisseur de courroies simples ou doubles, jonctionneur machine, colleur, couseur main lanières, ébaucheur modèles courant ou couleur (il est précisé que tout ébaucheur sait faire office de presseur), découpeur après deux mois de service, conducteur, emboutisseur après quatre semaines, tourneur après quatre semaines, trieur, classeur, ponceur sur fleur, raineur, découpeur en lanières et conducteur machines diverses.

Femmes : découpeuses après deux mois de service, emboutisseuse et tourneuse après trois quinzaines.

Quatrième catégorie

Hommes : coupeur, jonctionneur main, jonctionneur machine (régleur-affûteur), couseur main fil poissé, ébaucheur modèles courants et spéciaux (il est précisé que tout ébaucheur doit faire office de presseur), sélectionneur, traceur, coupeur à la main de disques pour emboutis, scieur (affûteur, emboutis de toutes formes suivant un plan, contrôleur, vérificateur régleur, démonteur)⁽²⁾, ouvrier connaissant parfaitement l'outillage et le démontage des outils, emboutissant, sans aide, des cuirs de toutes formes, ouvrier tournant des outillages en bois et les cuirs sur plans des travaux finis, scieur, régleur de scie.

(2) Les scieurs, affûteurs, régleurs, démonteurs s'entendent pour ouvriers capables de démonter une machine (scie circulaire), changer une lame et la régler à la demande.

5o. Gants de protection

Le gant de protection ayant pour vocation essentielle la sécurité ou l'hygiène, à l'exclusion du gant de travail, de sport et de ville.

Catégorie : O.M.

Coefficient : 0

Emploi : 0

Catégorie : O.M.S.

Coefficient : 120

Emploi :

Rivetage machine, pose d'oeillets, assemblage de pièces par agrafage. Encollage, collage, renforts cuir, battage gants, mise en forme, coupe de pièces cuir à la presse dans des chutes et morceaux de cuir sans grande valeur. Coutures droites (période d'essai de trois mois).

Catégorie : O.S.1.

Coefficient : 132

Emploi :

Retourneur de gants toutes catégorie. Distributrice de travail. Couture en division avec embu, couture gants de toile renforcée cuir. Coupeur à l'emporte-pièce et à la presse dans flanc, croupon, bande, etc.

Catégorie : O.S.2.

Coefficient : 138

Emploi : Couture de moufles et gants, trois doigts en entier avec ou sans renforts.

Catégorie : O.S.3.

Coefficient : 143

Emploi :

Couture de gants cinq doigts en entier, crispins à part.

Catégorie : O.S.4.

Coefficient : 148

Emploi :

Couture de gants spéciaux, à soufflets, pouce ricochet.

Catégorie : O.Q..

Coefficient : 155

Emploi :

Coupeur à la pointe. Couture de modèles de gants.

— Lorsqu'un(e) ouvrier(ère) accomplira successivement plusieurs travaux de qualifications différentes, il (elle) sera rémunéré(e) au taux de la catégorie la plus élevée dans laquelle il (elle) aura été employé(e).

Employés **Avenant du 1^{er} juin 1958⁽³⁾**

(3) Les dispositions de l'avenant «Maîtrise» du 1^{er} juin 1958, modifiées en ce qui concerne les congés payés par l'avenant du 5 avril 1963, demeureront en vigueur à l'égard des employés jusqu'au 1^{er} janvier 1974 (prolongation tacite jusqu'à conclusion d'un nouveau texte).

Article 1er **Bénéficiaires**

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des employés dans les entreprises des cuirs et peaux telles qu'elles sont définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des cuirs et peaux du 6 octobre 1956.

Article 2 **Engagements**

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant notamment :

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la position et le coefficient hiérarchique correspondant aux fonctions occupées ;
- les appointements, base 40 heures, et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- la référence à la convention collective nationale du 1^{er} octobre 1956 et à la présente annexe.

Chaque employé en fonctions dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur de la présente annexe devra recevoir, dans un délai de trois mois, confirmation de sa situation dans les conditions prévues au paragraphe précédent.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite, et l'employé disposera d'un délai de quinze jours pour donner sa réponse. Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme étant du fait de l'employé.

Dans tous les cas, la classification de l'employé muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Article 3 **Période d'essai**

(Modifié par avenant du 20 novembre 1958, étendu par arrêté du 27 octobre 1961, JO 18 novembre 1961)

La période d'essai des employés est fixée à un mois.

Article 4

Remplacements

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Article 5

Maladies et accidents

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite.

Toutefois, dans le cas où la maladie ou les conséquences de l'accident se prolongerait plus d'un mois, l'employeur pourra notifier la date limite de reprise par lettre recommandée. Si l'intéressé ne peut reprendre son travail, le contrat sera alors rompu. Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels licenciements qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

L'employé ainsi licencié bénéficiera :

- des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 6 de la présente annexe ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;

- dans le cas où l'employé licencié a droit du fait de son ancienneté à une indemnité de licenciement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article 12 de la présente annexe.

L'employé ainsi licencié aura une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalentes ou n'aura pas répondu à celle-ci dans le délai d'un mois.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Article 6

Payement des appointements pendant la maladie ou l'accident

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels pendant un mois.

L'employé aura droit par période de cinq années de présence à un demi-mois supplémentaire d'appointements.

Les appointements mensuels seront calculés sur le traitement du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Ces dispositions ne sont applicables ni en cas d'accident du travail ni en cas de maladie professionnelle. Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir du troisième enfant ;

- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;

- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Article 7

Maternité

En cas d'accouchement et après une année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 8

Congés payés

Après dix ans d'ancienneté, les employés bénéficient, en plus de la durée légale des congés, de trois jours supplémentaires qui pourront être pris en dehors de la période de congé de l'établissement.

Article 9

Durée du travail

Au cas où les fonctions d'un employé l'appelleraient couramment à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'inconfort de 15 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 10

Classification et appointements

(Voir aussi classification des employés)

Les employés sont classés dans les emplois définis en additif au présent avenant, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients définis en annexe.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Article 11

Préavis

(Modifié par avenant du 20 novembre 1958, étendu par arrêté du 27 octobre 1961, JO 18 novembre 1961)

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de un mois pour les employés après un an de présence dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

En cas de licenciement, en particulier lorsque l'employé a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

En cas de chômage partiel, le préavis de l'employé démissionnaire sera réduit au prorata de la diminution de la durée du travail.

Pour rechercher un emploi, les employés sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Article 12

Indemnité de congédiement

En cas de congédiement, sauf pour faute grave, il sera alloué aux employés une indemnité distincte du préavis tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et s'établissant ainsi :

- à partir de cinq ans d'ancienneté, trois dixièmes de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- en aucun cas le montant de l'indemnité de congédiement ne pourra dépasser six mois.

L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, compte tenu des nécessités de reclassement de l'intéressé, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise. Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement.

Article 13

Indemnité de départ en retraite

(Complété par avenant du 25 avril 1978, étendu par arrêté du 13 novembre 1978, 10 janvier 1979)

La retraite à soixante-cinq ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de congé-

diement prévue à l'article ci-dessus n'est pas exigible.

Tout employé qui prendra sa retraite ou qui sera mis à la retraite par son employeur bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

- après cinq ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après dix ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après quinze ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après vingt ans d'ancienneté : 4 mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également acquise :

- aux employés faisant valoir leur droit à la retraite avant soixante-cinq ans dans le cadre des régimes légaux spécifiques dont ils peuvent bénéficier ;
- aux employés qui, à partir de soixante ans, font valoir leur droit au régime de la garantie des ressources dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977.

Article 14 **Régime complémentaire de retraite**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale du 1^{er} octobre 1956 devront donner leur adhésion à une institution de retraite et de prévoyance, avec effet du 1^{er} octobre 1958.

Article 15 **Commissions paritaires**

En cas de litige entre employeur et employé pour l'application de la présente annexe, le différend sera soumis à la procédure de l'article 31 de la convention collective.

La commission paritaire siégeant à cet effet sera augmentée d'un membre patronal et d'un représentant de la CGC.

Article 16 **Formalités**

Le texte de la présente annexe et de ses additifs sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre I^{er} du Code du travail.

Techniciens et agents de maîtrise **Accord du 27 octobre 1975**

[Étendu par arrêté le 16 février 1976, JO 29 février 1976]

Le présent texte annule purement et simplement l'annexe I de l'avenant «Maîtrise» du 1^{er} janvier 1958. Il ne s'applique en l'état actuel des travaux de la commission paritaire nationale de la FFTM qu'aux seules entreprises de tannerie. Il sera à ajouter au texte de l'avenant du 4 janvier 1973.

Classification des techniciens et agents de maîtrise (tannerie)

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories types des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classées en cinq échelons :

- 1^{er} échelon : coefficient 205.
- 2^e échelon : coefficient 225.
- 3^e échelon : coefficient 250.
- 4^e échelon : coefficient 275.
- 5^e échelon : coefficient 295.

Agents de maîtrise

Les postes d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, sont définis comme suit :

a) 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer des travaux simples.

b) 2^e échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer sous sa responsabilité des travaux exécutés partiellement par des ouvriers qualifiés.

c) 3^e, 4^e et 5^e échelons (définition générale) :

Un agent de maîtrise professionnel est généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc.

c 1) 3^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un ingénieur, soit d'un agent des cadres supérieurs, faisant exécuter les travaux relevant d'une seule phase de la fabrication.

c 2) 4^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les connaissances requises pour la bonne exécution du travail dont il a la responsabilité,

c 3) 5^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, ayant une formation professionnelle étendue, le sens des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités intellectuelles requises pour la bonne tenue des documents et le rendement.

L'agent de maîtrise 5^e échelon pourra diriger une seule phase de fabrication si l'essentiel du travail qu'il dirige est exécuté par des ouvriers qualifiés et s'il a un effectif de trente-cinq ouvriers au moins sous ses ordres.

Agents d'entretien

Agents de maîtrise des 2^e, 3^e, 4^e et 5^e échelons correspondant aux définitions des mêmes échelons que ceux des agents de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les techniciens et assimilés sont classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des techniciens et agents de maîtrise.

1- Techniciens

a) Technicien peau brute (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance de la peau brute, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci sans négociation avec le fournisseur.

b) Technicien peau brute (échelon 5) :

Technicien ayant la connaissance générale et approfondie de la peau brute, de ses origines et de ses provenances, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chimiste contrôleur (échelon 2) :

Technicien ayant des connaissances générales de physique et chimie, effectue des analyses courantes et les tests physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas directement dans la fabrication.

d) Chimiste contrôleur (échelon 3) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie.

N'intervient pas directement dans la fabrication, effectue des analyses des produits utilisés.

e) Chimiste contrôleur (échelon 4) :

Technicien ayant en outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie. N'intervient pas directement dans la fabrication ; effectue des analyses des produits utilisés. Assure le contrôle des opérations de la fabrication et des produits fabriqués.

f) Technicien opérations humides (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

g) Technicien opérations humides (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

h) Technicien opérations de finissage (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

i) Technicien opérations de finissage (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

j) Technicien de planning (échelon 2) :

Met en place les programmes donnés par l'ordonnancement, les remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule les besoins nécessaires en personnel et ou en matières.

k) Technicien de planning (échelon 3) :

Élabore les programmes qu'il remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule l'ensemble des besoins nécessaires à cette exécution.

l) Chronomètreur analyseur (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux.

Effectue tout contrôle de travail.

m) Chronomètreur analyseur (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tout contrôle de travail et la recherche des améliorations à apporter aux différents postes. Assure les mises en place sous la responsabilité d'un supérieur.

n) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

o) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction de critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité.

p) Classeur commissionnaire en fini (échelon 4) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions et en assume la responsabilité. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

Nota. - La mention commissionnaire implique une notion de responsabilité et de connaissance de la clientèle qui dépasse le cadre normal des attributions des trieurs en fini ouvriers qualifiés.

2- Catégories assimilés

Les collaborateurs administratifs et commerciaux n'appartenant pas aux cadres supérieurs ayant autorité sur des employés administratifs ou commerciaux, ainsi que les techniciens qui, sans exercer de commandement, assument des responsabilités équivalentes, seront classés dans les échelons fixés pour les agents de maîtrise.

Les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles, leurs emplois définis seront affectés de coefficients hiérarchiques qui leur seront propres.

L'ensemble des textes précités est applicable à compter du 1^{er} novembre 1975.

Ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie Accord du 20 novembre 1958

[Modifié en dernier lieu par avenant n° 78-B du 20 décembre 1977, étendu par arrêté du 13 novembre

Les positions types qui serviront de repère pour l'établissement des classifications sont les suivantes :

Position I - Débutants

- a) Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur ;
- b) Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux et titulaires de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'État, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Position II - Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurant dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

- soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;
- soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;
- soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;
- soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabricants de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fois des fonctions définies dans la position II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, embauche et licencie le personnel, reçoit le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre, ayant des connaissances techniques étendues, assurant dans les entreprises de petite importance la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

Position III - Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A. B. C).

Étant donné la diversité de structure des entreprises, la classification des cadres dans cette position sera adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples :

Chef de bureau de comptabilité. Chef d'atelier principal de fabrication. Chef du service d'études. Chef du service achats. Chef de service commercial. Chef de fabrication.

Positions supérieures - Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficients

Les positions types visées ci-dessus pourront être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minima qui leur soit propre.

Position I

	Coefficients
21 à 25 ans :	$250 + 10 \% = 275$
25 à 26 ans :	$270 + 10 \% = 297$
26 à 27 ans :	$290 + 10 \% = 319$
27 à 28 ans :	$310 + 10 \% = 341$
Après 28 ans :	$330 + 10 \% = 363$

Position II

À défaut de promotion au choix leur accordant les avantages au moins égaux, les collaborateurs dont les appointements auront été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une nouvelle période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une seconde période de cinq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 ($330 + 10 \%$).

Position III

	Coefficients
Coefficient, classe A :	$400 + 10 \% = 440$
Coefficient, classe B :	$500 + 10 \% = 550$
Coefficient, classe C :	$600 + 10 \% = 660$

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

Rémunération

(Se reporter à l'annexe I salaires de la convention collective)

Annexe III - Sauvegarde et conservation des marchandises Avenant du 4 décembre 1956

(Modifié par l'avenant n° 1 B du 13 septembre 2001 BO conventions collectives 2001-42 étendu par arrêté du 10 décembre 2001 JORF 19 décembre 2001)

Petite peau

Le sauvetage de la marchandise consistera à conduire la peau, par le procédé habituel, jusqu'au premier stade de conservation possible.

1° Peaux à l'état brut. - Salage des peaux non salées ou insuffisamment salées. Déballage et étalage des peaux sèches arrivant humides.

2° Peaux en parties humides :

- a) Toute peau mise à l'eau sera amenée, suivant son processus normal de fabrication, jusqu'au picklage inclus ;
- b) Toute peau dont le tannage a été commencé sera normalement essoré pour le tannage au chrome ou séchée pour le tannage végétal ;
- c) Toute peau en cours de teinture sera amenée à la sèche.

3° Peaux en parties sèches. - Toute peau ayant été humidifiée (sciure ou autre moyen) sera immédiatement séchée.

Gros cuir

1° Cuirs en poil. - Saler les cuirs pouvant être en péril pour une raison quelconque. Les peaux sèches, humides, seront étendues.

2° Travail de rivière. - Achèvement à partir des cuirs mis à l'eau du contenu du travail de rivière jusqu'au tannage.

3° Tannage végétal. - Aucun cuir en cours de tannage ne sera laissé en pile humide.

4° Tannage au chrome :

- a) Tannage à un bain : les cuirs seront conduits jusqu'à la fin du premier bain du tannage, et mis en pile.
- b) Tannage à deux bains : les cuirs seront conduits jusqu'à la mise en deuxième bain de tannage.

5° Corroirie, cuir nourri ou teint. - Achèvement de la nourriture, ou de la teinture en cours, et mise en sèche ou en trempé.

Les services annexes, station d'épuration et chaufferie, devront fonctionner normalement pendant le temps nécessaire à la réalisation des travaux définis, d'une part, par l'accord du 4 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises dans le secteur de la petite peau pour la mégisserie, d'autre part, par l'accord du 5 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises dans le secteur du gros cuir pour la tannerie.

Annexe IV

Catégories professionnelles, classification et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Mod. par Accord 29 mars 2023, étendu, applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTM.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1

Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l'Industrie des Cuirs et peaux défini par le champ d'application de la Convention Collective Nationale Industrie des Cuirs et Peaux révisée le 6 juin 2018, enregistrée sous l'IDCC N° 207, qu'il s'agisse de tanneries ou de mégisseries.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, l'accord de branche prime de manière générale sur l'accord d'entreprise dans les thèmes suivants :

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Durée du travail (certaines mesures seulement)
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
- CDI de chantier
- Égalité professionnelle hommes/femmes
- Période d'essai (conditions et durées de renouvellement)
- Transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire
- Deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- Définitions des Ouvriers correspondant à l'Article 12 - clauses communes - Catégories professionnelles - modifié ;
- Classification des Ouvriers correspondant à l'Annexe II : Classification des emplois Convention collective nationale du 6 octobre 1956 - modifiée ;
- Classification et rémunération des Employés correspondant à l'Article 5 - Annexe I : Avenant relatif aux employés ;
- Classification des Employés correspondant à l'Avenant «Classification des Employés» - modifié ;
- Classification et rémunération des Techniciens et Agents de maîtrise correspondant à l'Article 6 - Annexe II : Avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ;
- Classification des Techniciens et Agents de maîtrise correspondant à l'Avenant «Classification des Techniciens et agents de maîtrise du 27 octobre 1975» - modifié ;
- Définitions des Ingénieurs et Cadres correspondant à l'article 3 - Annexe III : Avenant relatif aux cadres ;
- Classification des Ingénieurs et Cadres correspondant à l'Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie ;
- Clauses communes - Rémunération correspondant à l'Article 13 - clauses communes - modifié ;

Article 4 **Catégories professionnelles, Classifications et Rémunération**

1 **Ouvriers**

Définitions des Ouvriers (F/H)

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d'entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par ouvrier hautement qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification figurant ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

Classification des Ouvriers (F/H)

Les qualifications de «manœuvre» et de «manœuvre spécialisé» (MS) ont été supprimées des définitions de la Catégorie professionnelle des Ouvriers, lors de la révision de la convention collective intervenue le 6 juin 2018, pour correspondre à la grille de salaire, mais n'ont pas été remplacées.

Correspondant aux 1^{ères} qualifications de la classification Ouvrier, le présent accord les remplace par «Ouvrier/opérateur de manutention» pour les métiers de la tannerie et par «Ouvrier mégissier» pour les métiers de la mégisserie, étant entendu que tout emploi ne figurant pas expressément ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

Le présent accord abroge les dispositions relatives aux cuirs industriels et trépointes et aux gants de protection qui sont devenues sans objet.

Secteur Cuirs verts

1° Tannerie

A. - Ouvrier/opérateur de manutention et de salage

Simple manutention avec comptage des pièces.

Qualification : OS 1

Rognage, ébarbage et parfente.

Qualification : OS 1

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S. 1

B. - Crouponnage en poils :

Crouponnage simple sans adaptation peau par peau du tracé de coupe.

Qualification : O.S. 2

Avec triage et orientation, réception triage crouponnage.

Qualification : O.Q

C. - Crouponneur-orienteur sur cuir en poil

effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : O.H.Q.

Secteur Rivière

A. - Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de trempe, de pelain.

Qualification : OS 1

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.

Qualification : OS 1

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S. 1

B. - Conducteur machine (exécute le nettoyage quotidien et le graissage de sa machine) :

Écharnage, égraminage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.

Qualification : O.S. 1

Réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S. 2

C. - Préparateur et peseur :

Alimente en eau et produits : cuves, coudreuses et foulons à partir d'une fiche d'instructions.

Qualification : O.S. 2

D. - Refendage tripes :

Débordeur.

Qualification : OS 1

Engageur (conduit la machine).

Qualification : O.S. 2

Engageur simple.

Qualification : O.S. 1

Régleur de scie.

Qualification : O. Q.

Contrôleur d'épaisseur.

Qualification : O.S. 2

E. - Crouponnage en tripes :

(crouponnage simple sans adaptation) :

Qualification : O.S. 2

F. - Triage en tripes :

(avec triage, classement et orientation ; oriente les peaux vers les différents articles en fonction des critères spécifiques des produits finis) :

Qualification : O.Q.

G. - Contrôle en tripes

(selon critères sommaires mesurables) :

Qualification : O.S. 2

Secteur Tannage

A. - Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de foulons, établissage sur tannage, manœuvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.

Qualification : OS 1

Avec établissage.

Qualification : O.S. 1

B. - Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et distribution des produits.

Qualification : O.S. 2

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour le tannage végétal simple ou combiné.

Qualification : O. Q.

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour les tannages autres que le tannage végétal.

Qualification : O.H.Q.

C. - Conducteur de basserie :

Qualification : O. Q.

Coucheur de fosse.

Qualification : O.S. 2

Secteur Dérayage

A. - Essorage :

Sur machine à tables.

Qualification : O.S. 1

Sur machine à cylindre.

Qualification : O.S. 1

Avec réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S. 1

Sur machine à cylindre avec réglage.

Qualification : O.S. 1

B. - Triage sur bleu :

Contrôleur avec critère simple de mesure.

Qualification : O.S. 1

Avec critère de jugement.

Qualification : O.S. 2

Triage avec orientation et classement.

Qualification : O.Q.

C. - Refendage tanné :

Débordeur.

Qualification : O.S. 1

Engageur simple.

Qualification : O.S. 1

Engageur (conduit la machine).

Qualification : O.S. 2

Contrôle d'épaisseur.

Qualification : O.S. 2

Régleur de scie.

Qualification : O.Q.

Scieur-régleur assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q.

D. - Dérayage :

Dérayage automatique sur machine grande largeur, veaux, bandes entières, nécessitant reprise sur machine petite largeur.

Qualification : O.S. 2

Dérayage automatique sur machine petite et grande largeur, veaux et bandes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage permanent de sa machine et assume le contrôle d'épaisseur).

Qualification : O.Q.

Sur machine non automatique.

Qualification : O.Q.

E. - Buteur et contre-écharneur machine :

Qualification : O.S. 2

F. - Échantillonnage croûtes sur bleu :

Qualification : O.S. 1

G. - Dérillage et mise au vent sur machine à cylindre :

Qualification : O.S. 1

H. - Lisseur machine, cuir à semelle :

Qualification : O.S. 1

Lisseur et reteneur main pour le processus complet.

Qualification : O.Q.

Blanchisseur (machine vieux modèle).

Qualification : O.S. 2.

Secteur Teinture nourriture

A. - Ouvrier/opérateur de manutention : (entrée et sortie de sèche tunnel ou sèche fixe).

Qualification : O.S. 1

B. - Préparateur peseur (passerelle) :

Qualification : Q.S. 2

Peseur-teinture.

Qualification : O.Q.

Responsable de la totalité des opérations y compris du versement des produits aux heures prévues.

Qualification : O.H.Q.

C. - Metteur en huile et en suif à la main :

Qualification : O.S. 1

D. - Sèche sur glace (pasting) :

Décolleur et laveur.

Qualification : O.S. 1

Plaqueur.

Qualification : O.S. 2

E. - Sèche sous vide :

Sans étirage.

Qualification : O.S. 1

Avec étirage.

Qualification : O.S. 2

Secteur Finissage

A. - Mise en sciure et trempette :

Qualification : O.S. 1

B. - Ouvrier/opérateur de manutention

Qualification : O.S. 1

C. - Approvisionneur répartiteur services finissage :

Qualification : O.S. 1

D. - Palisson mâchoires sur programme imposé :

Qualification : O.S. 2

Veaux et vachettes (assume complètement l'opération).

Qualification : O.Q.

Palisson molissa.

Engageur débordeur.

Qualification : O.S. 1

Engageur débordeur (avec positionnement de l'indice).

Qualification : O.S. 1

Repassage sur palisson veaux.

Qualification : O.S. 1

E. - Ponceur main avec flexible :

Qualification : O.Q.

Sans réglage.

Qualification : O.S. 1

Avec réglage.

Qualification : O.S. 2

Ponceur meuleur.

Qualification : O.S. 2

Brossage : débordeur engageur.

Qualification : O.S. 1

Velours : effleurage et meulage veaux.

Qualification : O.Q.

F. - Triage demi-fini :

Simple selon critère sommaire.

Qualification : O.S. 1. Classement et orientation.

Qualification : O.Q.

G. - Cadrages à pinces :

Qualification : O.S. 2

Échantillonnage croûtes.

Qualification : O.S. 1

Échantillonnage vachettes.

Qualification : O.S. 1

Échantillonnage veaux.

Qualification : O.S. 2

Trieur flueren choix et force sur bleu et semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : O.H.Q.

H. - Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et mise au point de la nuance sur machine) répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q.

Préparateur cuisinier.

Qualification : O.S. 2.

I. - Flancheur main veaux et vachettes sur table :

Qualification : O.S. 2.

Dégageur machine.

Qualification : O.S. 1

Engageur conducteur de machine.

Qualification : O.S. 2.

Egaliseur main sur tapis (machine automatique).

Qualification : O.S. 1.

J. - Pistoletteur main (simple) :

Qualification : O.S. 1.
Prépare ses produits et règle son pistolet.
Qualification : O.Q.
Pistolet automatique :
Engageur débordeur.
Qualification : O.S. 1
Conducteur de pistolet automatique.
Qualification : O.S. 2.
Régleur, détermine le nombre de passages.
Qualification : O.Q.
K. - Presses :
Approvisionnement.
Qualification : O.S. 1
Automatiques et Altera, sans réglage.
Qualification : O.S. 1.
Conducteur de presse avec changement de tapis.
Qualification : O.S. 2.
L. - Repassage finiflex et liégeage :
Qualification : O.S. 1.
Sur vachettes.
Qualification : O.S. 1.
Sur vachettes avec réglage.
Qualification : O.S. 2.
Sur veaux.
Qualification : O.S. 2.
Sur veaux avec réglage.
Qualification : O.Q.
M. - Glaceur machine :
Qualification : O.S. 1.
Cylindreur machine.
Qualification : O.S. 1.
Buteur machine.
Qualification : O.S. 1.
N. - Lissage veaux :
Qualification : O.S. 1.
Lissage en premier.
Qualification : O.S. 2.
Lissage en fini.
Qualification : O.Q.
O. - Repassage main en fini :
Qualification : O.S. 1.
P. - Mesurage :
Engageur.
Qualification : O.S. 1.
Débordeur.
Qualification : O.S. 1.
Électronique (Metram).
Qualification : O.S. 1

Secteur Manutention mécanique

Cariste

Conducteur simple (sans moteur).

Qualification : O.S. 1

Chargé de la réparation des peaux ou de la tenue d'un stock ou cariste routeur tenant à jour des fiches de travail.

Qualification : O.Q.

Conducteur simple (à moteur).

Qualification : O.S. 2.

Secteur Magasin

A. - Emballeur :

Qualification : O.S. 1

Emballleur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.

Qualification : O.S. 1.

B. - Trieur :

Classeur préparateur commande.

Qualification : O.Q.

Simple (triage en fini).

Qualification : O.S.2

Crouponneur-orienteur sur cuirs en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : O.H.Q.

Scieur-régleur :

Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q.

Trieur :

Trieur fleur en choix et force sur bleu ou semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : O.H.Q.

Coloriste :

Répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q.

2^e Mégisserie

A. Ouvrier mégissier (O.S. 1) :

Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).

Délainage à la main, sans triage.

Ebarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).

Manutentionnaire en brut : déballage, comptage, pesage.

Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.

Mise sur chevalet.

Mise en humide.

Rognage pattes, tête, queue sur peaux brutes (sèches et humides).

Serveur de machine (sans responsabilité de machines ni de l'opération que cette machine effectue).

B. - Ouvrier spécialisé (O.S. 1) :

Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la sèche.

Cardage mouton. Délainage sur machine.

Délainage à la main, avec triage.

Ebarbeur, metteur en forme des peaux.
Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe sans réglage de machine.
Enchaucenage à la main.
Finiflex.
Lissage au rouleau.
Lunetteuse (Mercier).
Mesureur responsable sur machine à goupelles ou électronique.
Meulage de nettoyage, sur meule ou machine à cylindre.
Mise au vent.
Mouillage pour lustrage.
Machine à imprimer Altéra.
Palisson hydraulique Dress ou Schoedel.
Peluche à main.
Pigmenteur main.
Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.
Rouleteuse.
Sabrage sur machine.
Séchoir sous vide ou glace.
Trieur en poil (réception sommaire).
C. - Ouvrier spécialisé (O.S. 2) :
Cadrage «ganterie».
Dérayage avec butée.
Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe, avec réglage de machine.
Rasage peaux de mouton.
Teinture brosse diazo noir sur chrome.
Veloutage sur tannage ferme.
Mise au vent, avec réglage de machine.
D. - Ouvrier qualifié (O.Q.) :
Classeur pour mise en teinture ganterie.
Classeur de peaux finies.
Chagrinage à la main.
Chef scieur régleur en tripe ou en sec (réglage de la machine avec changement de lame).
Chef scieur régleur de laine en humide (réglage de la machine avec changement de lame).
Coloriste.
Conducteur de machine à dégraisser au solvant.
Dérayage sans butée.
Etireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peaux de chamois.
Lissage sur tambour, fautre ganterie.
Lustrage sur peaux lainées.
Meulage fin, chair ou fleur, façon ganterie, velours ou double face, sur meule ou machine à cylindre.
Palissonneur à main sur lame verticale.
Ponçage ganterie en humide.
Parage main à la lunette.
Préparateur-conducteur de machine à pigmenter
Préparateur-pistoletteur à la main.
Receveur en poil (réception complète).
Trieur de laines par finesse.
Teinturier brosse, couleur et autre sur stain.

2 Employés

Classification et rémunération des Employés

Les employés sont classés dans les emplois définis dans la classification ci-dessous, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Classification des Employés (F/H)

Formalités

- Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation. - Employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, les opérations relatives aux approvisionnements, aux opérations de douane, aux expéditions etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.

Coefficient : 185.

- Employés qualifiés de service administratif ou contentieux - Employés remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

Coefficient : 185.

- Dactylographes débutants - Employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. - Employées capables de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Coefficient : 185.

- Secrétaires de direction - Collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de leur travail.

Coefficient : 185.

- Employés de comptabilité - Agents exécutants, dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Coefficient : 175.

- Mécanographes comptables - Employés travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable de livres.

Coefficient : 175.

- Comptables industriels - Traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication.

Coefficient : 185.

- Comptables commerciaux - Traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les rassemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.

Coefficient : 185.

- Aides-caissiers - Agents, chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.

Coefficient : 175.

- Caissiers comptables - Ayant la responsabilité des espèces en caisse. Encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.

Coefficient : 200.

-
- Comptables deuxième édition - Doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Coefficient : 212.

Pour certains postes, le taux hiérarchique devra être complété en fonction de la valeur du Smic. Les chiffres s'entendent pour la zone O et doivent subir les abattements de zone réglementaire.

3

Techniciens - Agents de maîtrise

Classification et rémunération des Techniciens et Agents de maîtrise (F/H)

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis ci-dessous, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise.

Classification des Techniciens et Agents de maîtrise (F/H)

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories types des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classées en cinq échelons :

1^{er} échelon : coefficient 205.

2^{er} échelon : coefficient 225.

3^{er} échelon : coefficient 250.

4^{er} échelon : coefficient 275.

5^{er} échelon : coefficient 295.

Agents de maîtrise

Les postes d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, sont définis comme suit :

a) 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer des travaux simples.

b) 2^e échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer sous sa responsabilité des travaux exécutés partiellement par des ouvriers qualifiés.

c) 3^e, 4^e et 5^e échelons (définition générale) :

Un agent de maîtrise professionnel est généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc.

c 1) 3^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un ingénieur, soit d'un agent des cadres supérieurs, faisant exécuter les travaux relevant d'une seule phase de la fabrication.

c 2) 4^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les connaissances requises pour la bonne exécution du travail dont il a la responsabilité.

c 3) 5^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, ayant une formation professionnelle étendue, le sens des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités intellectuelles requises pour la bonne tenue des documents et le rendement.

L'agent de maîtrise 5^e échelon pourra diriger une seule phase de fabrication si l'essentiel du travail qu'il dirige est exécuté par des ouvriers qualifiés et s'il a un effectif de trente-cinq ouvriers au moins sous ses ordres.

Agents d'entretien

Agents de maîtrise des 2^e, 3^e, 4^e et 5^e échelons correspondant aux définitions des mêmes échelons que ceux des agents de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les techniciens et assimilés sont classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des techniciens et agents de maîtrise.

1. Techniciens

a) Technicien peau brute (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance de la peau brute, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci sans négociation avec le fournisseur.

b) Technicien peau brute (échelon 5) :

Technicien ayant la connaissance générale et approfondie de la peau brute, de ses origines et de ses provenances, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chimiste contrôleur (échelon 2) :

Technicien ayant des connaissances générales de physique et chimie, effectue des analyses courantes et les tests physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas directement dans la fabrication.

d) Chimiste contrôleur (échelon 3) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie.

N'intervient pas directement dans la fabrication, effectue des analyses des produits utilisés.

e) Chimiste contrôleur (échelon 4) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie. N'intervient pas directement dans la fabrication ; effectue des analyses des produits utilisés. Assure le contrôle des opérations de la fabrication et des produits fabriqués.

f) Technicien opérations humides (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

g) Technicien opérations humides (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

h) Technicien opérations de finissage (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

i) Technicien opérations de finissage (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

j) Technicien de planning (échelon 2) :

Met en place les programmes donnés par l'ordonnancement, les remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule les besoins nécessaires en personnel et ou en matières.

k) Technicien de planning (échelon 3) :

Élabore les programmes qu'il remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule l'ensemble des besoins nécessaires à cette exécution.

l) Chronométriseur analyseur (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux.

Effectue tout contrôle de travail.

m) Chronométrateur analyseur (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tout contrôle de travail et la recherche des améliorations à apporter aux différents postes. Assure les mises en place sous la responsabilité d'un supérieur.

n) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

o) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction de critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité.

p) Classeur commissionnaire en fini (échelon 4) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

Nota. - La mention commissionnaire implique une notion de responsabilité et de connaissances de la clientèle qui dépasse le cadre normal des attributions des trieurs en fini ouvriers qualifiés.

2. Catégories Assimilés

Les collaborateurs administratifs et commerciaux n'appartenant pas aux cadres supérieurs ayant autorité sur des employés administratifs ou commerciaux, ainsi que les techniciens qui, sans exercer de commandement, assument des responsabilités équivalentes, seront classés dans les échelons fixés pour les agents de maîtrise.

Les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles, leurs emplois définis seront affectés de coefficients hiérarchiques qui leur seront propres.

4

Ingénieurs et Cadres

Définition des Ingénieurs et Cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Les ingénieurs et cadres répondent et correspondent aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant ci-dessous et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 bis ou 36.

Classification des Ingénieurs et Cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Position I

Débutants

a) Ingénieurs diplômés

b) Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux et titulaires de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'État, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Position II

Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurant dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

Soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;

Soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;

Soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;

Soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabrications de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fois des fonctions définies dans la position II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, embauche et licencie le personnel, reçoit, le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre ayant des connaissances techniques étendues, assurant dans les entreprises de petite importance la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

Position III

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A. B. C.).

Étant donné la diversité de structure des entreprises, la classification des cadres dans cette position sera adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples : Chef de bureau de comptabilité. Chef d'atelier principal de fabrication. Chef du service d'études. Chef du service achats. Chef de service commercial. Chef de fabrication.

Positions supérieures

Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficients

Les positions types visées ci-dessus pourront être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minima qui leur soit propre.

Position I

21 à 25 ans :

Coefficient : $250 + 10 \% = 275$.

25 à 26 ans :

Coefficient : $270 + 10 \% = 297$.

26 à 27 ans :

Coefficient : $290 + 10 \% = 319$.

27 à 28 ans :

Coefficient : $310 + 10 \% = 341$.

Après 28 ans :

Coefficient : $330 + 10 \% = 363$.

Position II

À défaut de promotion au choix leur accordant les avantages au moins égaux, les collaborateurs dont les appointements auront été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une nouvelle période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une seconde période de cinq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 ($330 + 10 \%$).

Position III

Coefficient :

Classe A : $400 + 10 \% = 440$.

Coefficient :

Classe B : $500 + 10 \% = 550$.

Coefficient :

Classe C : $600 + 10 \% = 660$.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

2

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Clauses communes - Rémunération

A. - Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est défini par l'Avenant salaire. Concernant le personnel «ouvrier», rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés selon une grille comprenant un taux horaire et un salaire mensualisé.

Les salaires bruts mensualisés sont calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels «employés», «techniciens & agents de maîtrise» et «cadres», les appointements bruts mensuels minima, base 35 h/semaine, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

B. - À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. - Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail,

le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. code trav. art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. code trav. art. L. 3121-17).

E. - En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des ouvriers.

F. - La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

Salaires

(Voir Annexe I)

Textes complémentaires

Réduction et organisation du temps de travail

Accord du 21 septembre 1999

[Étendu par arrêté du 23 décembre 1999, JO 26 décembre 1999]

Préambule

Par cet accord, les parties signataires manifestent leur intention de créer un équilibre entre, d'une part, le souci des préserver la compétitivité des entreprises et, d'autre part, les souhaits des salariés, tout en ayant un objectif commun : la consolidation et le développement de l'emploi.

En effet, l'Industrie des Cuirs et Peaux, très fortement soumise à la concurrence internationale des pays à faible coût de main d'œuvre, ne peut se permettre de grever davantage ses coûts de production, sinon elle perdrait le peu de compétitivité lui restant avec des conséquences très négatives pour l'emploi.

Sur le plan national, les parties conviennent que l'Industrie des Cuirs et Peaux, très menacée dans sa pérennité, doit être dynamisée en imaginant de nouvelles formes d'organisation du travail. De ce fait, les parties signataires soutiennent, sans réserve, toutes actions favorisant l'embauche des jeunes ainsi que celles stimulant la formation des salariés, et, d'une manière générale toutes initiatives permettant l'amélioration des conditions de travail. En outre, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en œuvre des solutions adaptées au personnel de l'encadrement.

Enfin, les partenaires sociaux signataires, prenant en compte les termes de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale hebdomadaire de travail à 35 heures (au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002 selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer ou maintenir l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux, qui procéderaient à une réduction du temps de travail, et dont les activités sont définies par l'article 1^{er} des clauses communes de ladite Convention.

Article 2

Réduction du temps de travail effectif

Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

2.1

Principes généraux

Les réductions du temps de travail seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction de temps de travail pourront être combinées entre elles.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6, lorsque les conditions d'exécution du travail l'exigent.

Toutes les initiatives et projets de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du Code du travail ou, à défaut, avec les salariés expressément mandatés par les dites organisations syndicales représentatives conformément

à l'article 3.11 de la loi du 13 juin 1998.

2.2

Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière (ou demi-journée) les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés concernés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Pour 50 % de ces jours, la date de prise de congés est laissée au libre choix du salarié, sous réserve de dispositions négociées afin de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise, moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

2.3

Dispositions relatives au personnel d'encadrement

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en œuvre des processus négociés de réduction/organisation du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier aux salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptés aux spécificités de leurs fonctions.

Les parties signataires recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en œuvre, tout en se référant, au minimum, aux textes légaux.

2.4

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

2.5

Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période consécutive de 12 semaines maximum ne pourra dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 46 heures.

2.6

Contingent annuel d'heures supplémentaires

(Annulé et remplacé à l'Article 27 des Clauses communes)

La réduction de la durée légale du travail de 39 à 35 heures ou tout autre type de réduction d'horaires induit une réduction importante du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année.

Toutefois, dans l'hypothèse où pour répondre très rapidement aux exigences de la clientèle, notamment à l'international, les entreprises qui seraient conduites à y recourir, le contingent annuel d'heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-6, susceptible d'être effectué sans autorisation de l'Inspection du Travail, est fixé conventionnellement :

— Hors modulation : à 130 heures.

— Avec modulation : à 70 heures.

Le paiement de ces heures supplémentaires sera effectué conformément aux textes légaux en vigueur.

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 29 ter) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

2.7

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et les majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de délégués syndicaux ce repos compensateur est subordonné à l'absence d'opposition du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence d'institution représentative, ce repos compensateur peut être institué par l'employeur avec l'accord des salariés concernés.

Ce repos compensateur, qui s'ajoutera, le cas échéant, au repos compensateur obligatoire, sera pris par journée (ou par demi-journée) à la demande du salarié en concertation avec l'employeur.

Ce temps de repos pourra être affecté à un compte épargne temps à l'initiative du salarié.

Article 3

Réduction et organisation du temps de travail

La réduction du temps de travail définie par le présent accord peut s'accompagner d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une nouvelle répartition de la durée du travail sur l'année, en tenant compte de la spécificité de l'activité dans l'Industrie des Cuirs et Peaux.

En effet, cette activité, souvent irrégulière (avec de fréquentes périodes de chômage partiel) est soumise à des variations générées par les exigences des marchés très fluctuants, notamment à l'International. Or, les entreprises des Cuirs et Peaux sont fortement exportatrices (certaines d'entre elles réalisent la quasi-totalité de leurs ventes à l'exportation).

D'autre part, et, afin de permettre le maintien de la compétitivité des entreprises concernées par cet accord, chaque entreprise recherchera les modalités pratiques les mieux adaptées à sa situation permettant de compenser le coût engendré par la RTT.

Ainsi, l'horaire de travail pourra faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée moyenne corresponde à la durée hebdomadaire légale (35 heures), ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à la durée hebdomadaire légale.

3.1

Formalités de mise en œuvre

La réduction du temps de travail prévue par le présent accord peut s'accompagner d'une modulation de type III (art. L. 212-2-1 du Code du travail).

Les heures accomplies effectivement travaillées au-delà des 35 heures hebdomadaires, dans la limite des 44 heures, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

3.2

Période de décompte de l'horaire et limites de la modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures (ou d'un horaire hebdomadaire moyen inférieur pour le personnel concerné) de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Ainsi, sur 1 an, la durée de travail n'excédera pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures.

Dans le cadre de cette modulation, le nombre d'heures maximal de travail sera de 44 heures par semaine.

Par accord conclu avec les délégués syndicaux, conformément à l'article L. 132-19 du code du travail, il sera possible de déterminer des conditions de modulations propres mieux adaptées à la situation de chaque entreprise.

3.3

Programmation indicative des variations d'horaires

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés par voie d'affichage, au moins 8 jours calendaires avant le début de la période, après consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence d'Institution représentative, elle sera mise en œuvre après information des salariés concernés.

Elle pourra être individualisée pour chaque unité de production ou pour chaque service d'une même unité.

3.4

Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés seront informés des changements de leur horaire non prévus dans le calendrier prévisionnel, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf contrainte particulière affectant le fonctionnement de l'entreprise ou dictées par la nécessité de satisfaire une clientèle très exigeante au niveau des délais de livraison de plus en plus restreints, notamment à l'exportation.

3.5

Rémunération mensuelle

Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du

temps de travail se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année, sera lissée.

Il sera tenu un compte individuel des heures modulées.

Les absences indemnisées seront réglées sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsque la période de modulation se trouve être réduite (entrée ou départ du salarié en cours de période), la rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps de travail réel au cours de la période.

Toutefois, si, au cours de la période, le salarié est compris dans un licenciement économique, il conservera, si tel est le cas, le supplément de rémunération qu'il aurait perçu par rapport à son temps de travail.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui du départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

La rémunération des nouveaux embauchés se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place.

L'horaire de l'entreprise, tel que programmé dans le cadre de cette modulation, pourra s'appliquer aux CDD. La rémunération de ces salariés sera établie sur la base de l'horaire moyen de référence. Elle sera régularisée, au terme du contrat, en fonction de l'horaire effectivement réalisé.

3.6

Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où la durée annuelle, prévue dans l'entreprise et effectivement travaillée, aura été dépassée, les heures excédentaires auront la nature d'heures supplémentaires et ouvriront droit à une majoration de salaire et s'imputeront sur le contingent.

Le paiement de ces heures excédentaires pourra être remplacé en totalité (ou en partie) par le repos compensateur défini par l'article 2.7 du présent accord.

3.7

Chômage partiel sur la période de décompte

En cours de période de décompte, l'entreprise peut solliciter l'indemnisation au titre de chômage partiel s'il apparaît que vraisemblablement les baisses d'activité ne pourront être compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Les entreprises sont invitées, dans la mesure du possible, à prendre toutes dispositions, bien avant la fin de la période de décompte, afin d'éviter une demande trop tardive du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

En tout état de cause il sera instauré dans les entreprises, deux fois par an, un suivi de cette modulation.

Article 4

Salariés à temps partiel

Travail à temps non complet.

Pour les salariés à temps partiel, seront recherchées, d'un accord, au cas par cas, et en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus appropriées : retour à temps complet, maintien de la durée contractuelle, abaissement de l'horaire contractuel.

Il pourra être organisé une modulation sur l'année de l'horaire à temps partiel en respectant les dispositions légales, notamment au niveau des communications à effectuer, une fois par an par le chef d'entreprise, aux institutions représentatives du personnel.

Article 5

Développement de l'emploi et aides financières

Principe

Les parties signataires considèrent que ce texte peut permettre, aux entreprises qui le souhaitent, la mise en action d'un accord d'anticipation, sous réserve des dispositions législatives ultérieures modifiant l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

5.1

Ampleur de la réduction du temps de travail

Les entreprises qui souhaiteront entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998

qui comporte des aides financières, devront :

- réduire l'horaire de travail d'au moins 10 %, le nouvel horaire étant fixé à 35 heures au plus,
- réduire l'horaire de travail d'au moins 15 % pour obtenir l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, cependant les modalités de réduction peuvent être différentes selon les services.

5.2 Embauches

(Volet offensif)

Les entreprises, désirant solliciter les aides de l'État liées à l'anticipation, s'engagent à augmenter d'au moins 6 % l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si la réduction est d'au moins 15 %.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif, augmenté des nouvelles embauches, pendant une durée minimale de 2 ans, à compter de la dernière embauche effectuée dans le cadre de ce dispositif.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel sera considérée comme une embauche.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

5.3 Préservation d'emploi

(Volet défensif)

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques susceptibles d'entraîner une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent bénéficier des aides de l'État dans la mesure où elles préserveront au moins 6 % de l'effectif auquel s'appliquera effectivement la réduction du temps de travail d'au moins 10 %. Si l'entreprise s'engage à préserver l'emploi à hauteur de 9 % des salariés concernés par la RTT et qu'elle réduit le temps de travail de 15 %, elle pourra bénéficier de l'aide majorée. L'entreprise s'engage à maintenir ce dernier niveau d'emploi pendant une durée minimale de 2 ans.

Article 6 Suivi de l'accord

Les parties au présent accord ont décidé de créer un Comité paritaire de suivi composé des organisations syndicales représentatives.

Ce Comité se réunira, à la demande d'une organisation syndicale représentative, pour examiner les difficultés d'application dont elles pourraient être saisies.

Un compte rendu sera rédigé à l'issue de la réunion.

Article 7 Durée de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par les parties signataires selon les modalités prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions dans le cas de modifications ou de non reconduction des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

Article 8 Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés antérieurement à son entrée en vigueur. Son application est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la publication de cet arrêté.

Régime complémentaire de retraite Accord du 6 avril 1962

[Étendu par arrêté du 29 juillet 1963, JO 10 août 1963]

Article 1er

Les parties signataires de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux et de ses annexes décident d'étendre le bénéfice d'un régime complémentaire de retraite à l'ensemble des salariés des entreprises visées par ladite convention collective nationale.

Article 2

Avant le 1^{er} juin et avec effet le 1^{er} janvier 1962, toutes ces entreprises devront avoir adhéré à une institution de retraite agréée par l'UNIRS sauf les cas prévus de l'article suivant.

Article 3

Les entreprises ayant, avant la date prévue de l'article précédent, déjà adhéré à un régime de retraite agréé par le ministère du travail et de la sécurité sociale n'auront pas l'obligation de changer de régime.

Elles devront toutefois, le cas échéant, étendre l'application dudit régime, conformément à l'article 1^{er} à l'ensemble du personnel.

Article 4

Quel que soit le régime adopté, celui-ci s'applique obligatoirement aux salariés de l'entreprise, ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens, âgés de plus de vingt et un ans, comptant au minimum six mois de service continu dans l'entreprise.

Ne sont pas visés par la présente annexe les salariés inscrits au régime de la convention collective nationale des cadres de 1947.

Article 5

La cotisation globale sera fixée par accord dans les entreprises et répartis conformément aux conditions générales du régime.

Article 6

Les difficultés résultant de l'application du présent avenant ainsi que les mesures nécessaires pour son application seront soumises à la commission nationale paritaire prévue à l'article 29 de la convention nationale.

Article 7

Les anciens salariés, y compris ceux ayant appartenu à des firmes disparues, bénéficieront des avantages du régime complémentaire dans les conditions prévues par l'UNIRS.

Article 8

La présente annexe fera l'objet, dès sa signature, d'une demande d'extension. Elle sera déposée au conseil de prud'hommes de la Seine.

Heures supplémentaires de droit commun Avenant n° 96-A du 4 juin 1996

[Étendu par arrêté du 10 décembre 1996, JO 24 décembre 1996]

Préambule

Considérant que la limitation du recours aux heures supplémentaires est une nécessité au regard de la situation de l'emploi dans la branche, et soucieuses d'inviter les entreprises à s'organiser afin de ne pas les utiliser que pour faire face à des surcroûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après :

Article 1er

Le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 est fixé conventionnellement à 90 heures.

Article 2

Au-delà du volume d'heures supplémentaires visés ci-dessus, les heures supplémentaires autorisées par l'inspection du travail, conformément à l'article L. 212-7 du Code du travail, sont intégralement payées sous forme de repos équivalent.

Article 3

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le Code du travail et soumis à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Formation professionnelle Accord du 18 mars 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 2 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

THC CGT ;

Chimie FO ;

FS CFTD ;

CFE-FNAA CGC ;

CMTE CFTC.

Préambule

Dans un contexte de mondialisation des productions et des échanges caractérisé par le changement, la complexité et l'interdépendance, l'industrie de la Tannerie-Mégisserie est sans cesse confrontée à des mutations se traduisant par des enjeux humains, technologiques, économiques et environnementaux majeurs.

Les partenaires sociaux entendent marquer leur attachement et leur foi dans cette industrie du cuir qui possède tous les atouts pour assurer sa pérennité.

C'est pourquoi, les parties signataires affirment le rôle primordial de l'homme avec ses compétences qui, par le levier de la formation professionnelle, permettra à cette industrie séculaire de s'adapter au monde de demain, en mobilisant, par un dialogue social permanent, l'ensemble des moyens existant, sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Ainsi, les parties signataires entendent accompagner les acteurs de l'industrie des Cuirs et Peaux par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est dans cet esprit qu'ils conviennent d'inscrire le présent accord, au-delà de la notion même de formation, dans une dynamique de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels visant les axes d'actions suivants :

- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés (notamment des plus fragilisés) au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant par des certifications professionnelles (CQP, CQPI), par des parcours de formation individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- affirmer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'atteindre ce but passe par une meilleure information sur les dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et de l'OPCA OPCALIA ;
- communiquer aux salariés les informations nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel afin qu'ils aient la maîtrise de leurs propres développements de compétence notamment par le biais de l'entretien professionnel, du Compte Personnel de Formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;
- mettre à la disposition du personnel d'encadrement les différents dispositifs de formation dans la mesure où il tient un rôle essentiel en matière de détection, d'orientation des salariés dont il a la responsabilité, comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment pour les jeunes par le biais du tutorat ;
- privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle, d'une Attestation de Formation, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers spécifiques à notre branche que transversaux.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;

-
- accompagner au plus près les entreprises - en particulier les TPE/PME - et les salariés - en particulier les plus fragilisés ;
 - développer une véritable culture de l'expérimentation et de l'évaluation des résultats ;
 - mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
 - renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, dans la branche Industrie des Cuirs et Peaux, les dispositions :

- de l'Accord Interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- ainsi que les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours de ces dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie des Cuirs et Peaux ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche Industrie Cuirs et Peaux. ;
- de l'accord relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des Cuirs et Peaux en date du 29 novembre 2011.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux (IDCC 207)

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'adaptabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'Industrie des Cuirs et Peaux, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

2.1

Actions prioritaires

Actions d'anticipation

- actions nationales d'ingénierie de l'Observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE/PME.

Actions collectives d'accompagnement et de formation

- actions d'accompagnement et de formation élaborés au sein de la CPNE «Industrie des Cuirs et Peaux», permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) et diplôme. À cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de révolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base en lien avec le nouveau Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- actions d'évaluation des compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE Industrie Cuirs et Peaux ;
- les actions menées dans le cadre de la liste élaborée par la CPNE au titre du Compte Personnel de Formation.

2.2

Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis trois ans et/ou ceux ayant quarante-cinq ans et plus ;
- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité ;
- les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- les salarié(e)s qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les jeunes entrant pour la première fois dans une activité professionnelle.

Article 3

Anticipation

3.1

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles des Cuirs et Peaux.

De nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique en matière d'emploi et de formation de la branche, ces travaux peuvent prendre différentes formes, notamment :

- élaboration d'études qualitatives, quantitatives ;
- établissement, mise à jour et analyse de bases de données en matière de formation, d'emploi et de compétences,
- appui à la réalisation de supports visant à promouvoir auprès de différents publics - jeunes, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi - les métiers et les formations de la branche.

À compétence nationale, cet Observatoire fait partie intégrante de l'Observatoire des métiers de la Mode, des Textiles et du Cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres Observatoires, tant aux plans régional, national qu'europpéen.

Le financement du fonctionnement de l'Observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNE Industrie des Cuirs et Peaux, en lien avec la Section Professionnelle Paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche, délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.

La CPNE de la branche assure le rôle de Comité de pilotage de l'Observatoire pour la branche Industrie des Cuirs et Peaux ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet Observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec la Section Professionnelle Paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

3.2

Diagnostics

Les parties signataires souhaitent que soit largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les TPE/PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.

Ils pourront faire l'objet d'un financement par l'OPCA de la branche.

3.3

Anticipation participative

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles - études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses - émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.

L'Observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin de :

-
- rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles,
 - générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes,
 - rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition,
 - analyser et présenter ces éléments à la CPNE Industrie Cuir et Peaux.

Seront recherchés l'ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs auprès de l'OPCA de la branche.

Article 4

Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes

4.1

Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'Observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d'un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques et scientifiques que dans ceux de la création et du marketing, afin de permettre aux entreprises Cuir et Peaux d'intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

4.2

Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information - notamment les CIO (Centre d'Informations et d'Orientation) - destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d'information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche de l'Industrie des Cuir et Peaux.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l'OPCA de la branche - dans le cadre des textes en vigueur - que dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Éducation Nationale.

Article 5

Alternance

5.1

Développement de l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la formation.

Sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Éducation Nationale ainsi qu'avec les Régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'Observatoire des métiers de la profession.

Les Instances Représentatives du Personnel seront informées et/ou consultées sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

5.2

Le Contrat de professionnalisation

Ce contrat a pour but de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis,
- les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi,
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois. Il peut également être conclu sous la forme d'un contrat à temps partiel.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au Bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant Industrie des Cuirs et Peaux, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle - diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI - ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'Observatoire des métiers de la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés. Toutefois, la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5^o paragraphe du présent article, relatifs à la durée de l'action de professionnalisation.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

À cet effet, dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 euros, en application de l'article L. 6232-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP-TMC (Textiles, Mode, Cuirs) sur proposition de la CPNE industrie des Cuirs et Peaux en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

Seront recherchées, en la matière, toutes les modalités innovantes de nature à répondre aux besoins particuliers des ; entreprises pouvant favoriser l'accès des bénéficiaires aux compétences et qualifications attendues.

Article 6 **Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises**

6.1 **Missions d'accueil**

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise,
- contrats et périodes de professionnalisation,
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaire et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

6.2 **Développement du tutorat**

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La Fonction tutoriale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutoriale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

À cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutoriale - dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation - pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

Article 7 **Professionnalisation**

La professionnalisation est l'ensemble du processus qui concourt au développement des compétences et de la qua-

lification professionnelle, permettant ainsi de participer à la performance économique des entreprises et au développement des compétences des salariés. Professionnaliser, c'est tout autant identifier, analyser, évaluer et valider les acquis que de mettre en place des parcours individuels et collectifs de formation professionnelle dans le cadre notamment de la période de professionnalisation.

7.1

Reconnaissance des qualifications et certifications professionnelles

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise.

Elles constituent des indicateurs de qualification et d'employabilité, et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des «Parcours Modulaires Qualifiants» (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations - éventuellement sous forme de cursus collectifs - permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'Observatoire des métiers.

Développement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et des Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI)

Il sera mis en œuvre des CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises de l'Industrie des Cuirs et Peaux, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Le développement des CQPI aura pour but de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'adaptabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles souhaitent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres publics et niveaux.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNE Industrie des Cuirs et Peaux, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. À cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité,
- élaboration du référentiel d'activité et de certification,
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés,
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées,
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche financera tout ou partie, des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.

La CPNE constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.

À cet effet, la CPNE Industrie des Cuirs et Peaux en déterminera les modalités en favorisant l'accès, en particulier financier. Ainsi seront mobilisés les fonds de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

7.2

Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

L'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié. Il remplace les divers entretiens individuels obligatoires (entretien de 2nde

partie de carrière, de retour de congé de maternité).

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation. Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes - en particulier le responsable hiérarchique - à cet entretien pour en assurer une efficacité optimale.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNE Industrie Cuirs et Peaux, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels.

Le passeport formation

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles, et ainsi pouvoir les valoriser lors de l'entretien professionnel.

La validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer :

- la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés de l'Industrie des Cuirs et Peaux dans le cadre de la mise en œuvre des «parcours modulaires qualifiants» (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- le dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

7.3

Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la «période de professionnalisation» comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des Cuirs et Peaux, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre, donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 euros. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 13 ci-après, sur proposition de la CNPE industrie des Cuirs et Peaux au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus.

La période de professionnalisation pourra abonder le Compte Personnel de Formation.

Article 8

Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, parmi :

- les formations sanctionnés par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;

— les formations concourant à l'accès et à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;

— l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience;

Sont éligibles au Compte Personnel de Formation les formations figurant sur au moins une des listes suivantes :

— la liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'Industrie des Cuirs et Peaux ;

— la liste élaborée au niveau national par le COPANEF.

Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixée à l'article 2 du présent accord, les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer dans les meilleurs délais la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

L'OPCA de la branche, visé à l'article 13 ci-après - en particulier dans le cadre de la SPP de la branche visée au même article - déterminera les modalités de prise en charge ainsi que les abondements supplémentaires lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour les actions et publics prioritaires déterminés à l'article 2 du présent accord.

Article 9

Le congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du Congé Individuel de Formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

Le Congé Individuel de Formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du Compte Personnel de Formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 10

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du Comité d'Entreprise de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

À cet effet, les Instances Représentatives du Personnel seront informées et/ou consultées sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ainsi que du CPF.

Pour la préparation de la délibération annuelle du Comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique au minimum 3 semaines avant la tenue de la réunion, aux membres du Comité d'entreprise, aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle. Ces informations seront transmises dans un délai minimum de 3 semaines avant la tenue de la réunion.

Article 11

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE industrie des cuirs et peaux)

Composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux, cette Commission Paritaire aura pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, dans la branche Tannerie-Mégisserie.

À cet effet, la CPNE a notamment pour rôle de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions du présent accord lui renvoyant la charge d'en déterminer et/ou d'en assurer l'application.

Sur la base des informations notamment apportées par l'Observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction notre Section Professionnelle Paritaire au sein d'OPCALIA.

Article 12

Désignation de l'OPCA de la branche

Les parties signataires du présent accord rappellent - dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011 - leur décision de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la Branche Industrie des Cuirs et Peaux. Son champ d'application est celui précisé à l'article 1 du présent accord.

Dans l'esprit des termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, est constituée une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dénommée Section Professionnelle Paritaire Textiles-Mode-Cuirs (SPP-TMC), dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées - en particulier du présent accord pour la branche Industrie des Cuirs et Peaux - et sous l'autorité du Conseil d'Administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la SPP-TMC devront être menés en étroite interaction avec la CPNE Industrie des Cuirs et Peaux visée à l'article 11. La SPP-TMC veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNE.

Article 13

Dispositions financières

La collecte effectuée en février 2015, au titre des rémunérations versées en 2014, s'étant appliquée sur la base de l'accord du 29 novembre 2011,

Les dispositions ci-après s'appliqueront, à partir de la collecte de février 2016, au titre des rémunérations versées en 2015.

13.1

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises, employant moins de dix salariés, entrant dans le champ d'application du présent accord, doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA Textiles-Mode-Cuirs (TMC) organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche Industrie des Cuirs et Peaux - une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

13.2

Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises, employant 10 salariés et plus, entrant dans le champ d'application du présent accord, doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA TMC - organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche Cuirs et Peaux - une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail (Art. R. 6331-12) relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent le seuil des 10 salariés aux effets de seuil déterminées.

Le Conseil d'Administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des propositions émises par la CPNE Industrie des Cuirs et Peaux et la SPP de la branche.

Article 14

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle,
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 15

Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales. Il annule et remplace l'accord du 29 novembre 2011, de même nature, auquel il se substitue et sera inséré en annexe aux clauses générales de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux (IDCC 207).

Création de l'OPCA-FORTHAC

Création d'un OPCA commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC)

(Se reporter à l'accord du 20 décembre 1994)

Création d'un OPCA commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC)
Financement et développement de la formation professionnelle

Avenant n° 01 A du 13 septembre 2001

[Étendu par arrêté du 10 décembre 2001, JO 19 décembre 2001]

Article préliminaire

En date du 20 décembre 1994, la FFTM a signé un accord interprofessionnel portant création de l'OPCA-FORTHAC qui est chargé de la collecte des sommes affectées à la formation et l'insertion des jeunes (contrats d'adaptation, d'orientation et de qualification) et à la formation professionnelle continue (plan de formation de l'entreprise).

Les sommes ainsi collectées contribuent à la conduite d'une politique dynamique de formation des salariés et d'insertion des jeunes au sein de la branche Cuirs & Peaux.

Les parties signataires ont décidé de se donner les moyens nécessaires en prenant les mesures suivantes :

Article 1

Création de la commission paritaire nationale de l'emploi pour la formation

1

Création et composition

Création de la commission paritaire nationale de l'emploi pour la formation

Cette commission est créée dans le cadre de l'article 9 de l'accord FORTHAC.

La commission paritaire de la convention collective s'érigera en tant que de besoin en commission paritaire nationale de l'emploi.

La CPNE est composée :

- pour les salariés d'un représentant de chacun des syndicats signataires du présent accord,
- pour les employeurs d'un nombre égal à celui du collègue salarié.

2

Attribution

Cette commission se mettra en rapport avec le FORTHAC afin d'assurer le suivi de ses recommandations.

En outre, elle sera informée sur les actions et le fonctionnement du FORTHAC concernant la profession.

Plus généralement, la commission aura compétence sur toutes les questions relatives à la formation professionnelle dans la branche Cuirs & Peaux.

Article 2

Les actions de formation dans le cadre du capital de temps de formation

Définition

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés de suivre des formations relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

I

Conditions de mise en œuvre du capital de temps de formation

A

Salariés prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles :

- les salariés les moins qualifiés et en particulier ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme ou un certificat de l'enseignement professionnel ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 3 dernières années d'une action de formation ;
- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation et qui rencontrent des difficultés d'adaptation.

B

Durée minimale de formation

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des trois catégories de salariés prioritaires ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 105 heures.

C

Conditions d'ancienneté requises

3 ans de présence dans l'entreprise.

4 ans de présence dans l'entreprise, si le salarié a été titulaire, avant son embauche définitive de contrats d'apprentissage, d'adaptation ou de qualification.

D

Délai de franchise entre deux actions de formation

Entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par le même salarié, le délai de franchise sera de 24 mois.

Ce délai court à compter du dernier jour de la réalisation de l'action précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

E

Formalités et conditions d'accès

Le comité d'entreprise, ou les délégués du personnel, quand ils existent, donnent leur avis sur l'inscription au plan de formation d'actions au titre du capital de temps de formation, et les salariés auxquels elles sont destinées. Ils seront chargés du suivi de la formation et se réuniront chaque fois que cela sera nécessaire.

a) La demande d'accès du salarié remplissant les conditions ci-dessus énumérées, devra être formulée, par écrit, au minimum 60 jours avant le début de la formation sollicitée.

Cette demande devra être motivée, tout en précisant son ancienneté dans l'entreprise, l'intitulé, les dates, la durée et la lieu de la formation envisagée.

b) L'employeur doit adresser sa décision au salarié par écrit : accord, différé ou rejet de sa demande.

1. Accord différé de l'employeur dans les conditions ci-après, avec notification écrite motivée au salarié demandeur :

— dans un établissement de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément en congé de formation au titre du CTF dépasse 2 % de l'effectif total de l'établissement ;

— dans un établissement de moins de 200 salariés si le nombre total d'heures de formation demandées dans le cadre du CTF dépasse 2 % du nombre total annuel d'heures de travail effectuées.

2. Refus de la demande par l'employeur, notamment si :

— le salarié ne remplit pas les conditions requises ;

— si la formation ne correspond pas aux types d'actions entrant dans le cadre du CTF ;

— si la demande de prise en charge est refusée par le FORTHAC (demande non conforme).

La nouvelle demande d'un salarié ayant fait l'objet d'un refus est examinée en priorité.

c) Dossier de prise en charge fourni par le FORTHAC.

Avant le début de la formation, l'entreprise remplit le dossier type de demande de prise en charge partielle des dépenses afférentes à l'action de formation CTF et le transmet à sa délégation du FORTHAC pour analyse.

L'employeur informera le salarié, par écrit, de la décision prise.

II

Financement

À compter du 1^{er} janvier 2001, afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formations dans le cadre du capital de temps de formation, les entreprises employant au minimum 10 salariés, versent au FORTHAC une contribution égale à 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute sur l'obligation due au titre du congé individuel de formation (0,20 %).

En contrepartie, le FORTHAC prend en charge, à hauteur maximum de 50 %, les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces

actions.

Le complément sera pris en charge au titre du plan de formation et/ou toute autre source de financement.

III Information et suivi

La commission paritaire nationale de l'emploi procédera au minimum une fois par an à l'examen des actions de formation conduites dans le cadre du capital de temps de formation.

Les parties signataires du présent accord pourront compléter, modifier, ou actualiser ces dispositions.

IV Mise en œuvre

Cet accord pourra être mis en œuvre après la première collecte effective des fonds relatifs au capital de temps de formation par le FORTHAC.

Prise en charge des contrats d'apprentissage

Accord du 23 janvier 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 15 févr. 2019 et pour une durée déterminée de 2 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

Fedechimie FO ;

THC CGT ;

CFDT Service.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 précisent entre autres le rôle des acteurs et notamment des branches professionnelles et de France Compétence, dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

L'article D. 6332-78-1 du code du travail stipule : «La commission paritaire nationale de l'emploi ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.»

C'est dans ce contexte que le présent accord a été établi avec les partenaires sociaux.

Article 1 Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale «Industrie des Cuir et Peaux - IDCC N° 207.

Article 2 Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés, toutes les entreprises quelle que soit leur taille ayant recours à des centres de formation d'apprentissage.

Article 3 Détermination des niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage

Article 3.1 Généralités

La Branche précise que pour valoriser et promouvoir le recrutement de salariés dans son secteur d'activité, il est envisagé d'ouvrir des options Tannerie-Mégisserie dans des Centres de Formation des Apprentis du secteur de la Cordonnerie Multiservice. Elle n'exclut pas non plus la possibilité d'inscrire également cette option dans des centres relevant du secteur de la chimie.

C'est la raison pour laquelle cet accord détermine des niveaux de prise en charge pour des diplômes relevant du secteur de la Tannerie-mégisserie mais aussi de la Cordonnerie Multiservice.

La détermination des niveaux de prise en charge tient compte des charges de gestion administrative et des charges de production, telles que décrites à l'article D. 6332-78-II du code du travail.

Article 3.1

Formation ITECH à Lyon - Code 1702400A

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 12.892 € par apprenti et par année de formation.

Article 3.2

CAP Cordonnerie Multiservice - Code : 50024320

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 9.102 € par apprenti et par année de formation.

Article 3.3

BTM (Brevet Technique Métiers) Cordonnier - Code : 46M24301

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 10.348,71 € par apprenti et par année de formation.

Article 3.4

Comparaison avec le Certificat de Qualification Professionnelle «Opérateur(trices) et Technicien(ne)s en Cuirs et Peaux»- Code FCT 11 - (Certification de branche Industrie des Cuirs et peaux)

Le niveau de prise en charge du coût par stagiaire pour 19 jours de formation (133 heures), est de 4.389 € pour les entreprises membres du C.T.C. et de 5.486 € H.T. pour une entreprise non membre.

Article 4

Entrée en vigueur - Durée - Révision - Dénonciation

Article 4.1

Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier en version papier signé, le second en version électronique auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension. Les parties conviennent que le présent accord sera transmis accompagné du formulaire-type complété, fourni par le Ministère du Travail, à l'opérateur de compétences de la Branche Industrie des Cuirs et Peaux au plus tard le 31 janvier 2019.

Par ailleurs, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), se réunira un an après l'entrée en vigueur du présent accord, afin de faire un point de situation.

Article 4.2

Durée - Révision - Publicité de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il pourra faire l'objet d'une révision, moyennant un délai de préavis de 3 mois :

— jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention a été conclu :

— par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

— par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes,

— à l'issue de cette période :

— par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

— par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision par l'une ou l'autre des parties se fera par lettre recommandée avec accusé de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet de texte sur les points, objets de la demande de révision.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) *Accord du 21 mars 2019*

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

THC CGT.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur de Compétence OPCO2i, au sein de la S.P.P. (Section Paritaire Professionnelle) actuellement dénommée «Textile» dont le nom sera revu ultérieurement, comme l'opérateur de compétences de la branche industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) au titre de sa contribution légale de participation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme opérateur de compétences pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace toutes les précédentes désignations d'Opco et d'Opca.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Création de l'OPCA-FORTHAC

Financement et développement de la formation professionnelle

(Voir Avenant n° 01 A du 13 septembre 2001)

Mixité et égalité professionnelle

Avenant n° 09/A du 6 octobre 2009

[Étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr.]

(Annulé et remplacé par Accord du 20 décembre 2023)

Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont permis une évolution des mentalités rendant propice une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle.

Dans le prolongement de :

- l'article 141 du Traité de Rome posant le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs féminins, et masculins, notamment en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail ;
- la directive 2006-54 du 5 juillet 2006 qui reprend ce principe à transposer par les États membres ;
- de la loi 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'Accord National Interprofessionnel, signé le 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de la loi 2006-340, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- de la loi 2008-496, du 27 mai 2008, transposant en droit interne les Directives Communautaires relatives à l'égalité de traitement.

Le présent Accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de notre Branche, à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Les orientations et actions définies dans cet Accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilans quantitatifs et de proposer des pistes de progrès.

Les partenaires sociaux affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la Branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent Accord, doivent être portés à tous les niveaux des entreprises, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent Accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans les entreprises.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la Branche C'est en effet, par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de

branche en présentera l'opportunité.

Article 1

Champ de l'accord

Les dispositions du présent Accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux (brochure JO 3058).

Article 2

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la Branche, les parties signataires soulignent que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. À cet égard, la Branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Article 3

Promotion et évolution professionnelle

Les entreprises de la Branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

L'entreprise cherche à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Article 4

Formation professionnelle tout au long de la vie

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes pour les femmes et les hommes d'une égalité d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau de formation visé.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du Droit Individuel à la Formation (DIF). Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et celles qui négocient sur le sujet, veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte ces éléments dans les actions qu'elles mènent respectivement ou conjointement au sein du FORTHAC.

Article 5 **Maternité et congé parental**

Rémunération du congé maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, celle-ci doit lui être appliquée à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Ainsi, dans le but de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

— afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, comme suite à un congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parenté, l'entreprise recherchera les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

— les salariés, qui reprendront le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, auront droit à un entretien, avec un représentant de l'entreprise, en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si nécessaire, un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (femmes ou hommes) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Durant leur grossesse, les salariées auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité, selon les possibilités existantes dans l'entreprise.

Article 6 **Égalité salariale**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises, soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article 7 **Sensibilisation et communication**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que, au sein de la Branche, la sensibilisation de tous les acteurs, sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes, est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle femmes-hommes s'adossant notamment sur des habitudes sociales et culturelles, des actions de communications seront effectuées, sur ce thème, en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent Accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet Accord.

Article 8

Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé du Travail. L'ensemble des dispositions du présent Accord s'impose aux accords d'entreprises négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Cet Accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès du Ministère, selon les dispositions prévues par le Code du travail.

Accord du 20 décembre 2023

(Voir Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Accord du 20 décembre 2023)

Don de jours de repos

Accord du 19 septembre 2017

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable au 1^{er} du mois qui suit son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de Tannerie-Mégisserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de la Chimie - FO ;

Fédération Textile Habillement Cuir CGT ;

Fédération nationale Agro Alimentaire CFE CGC FNAA.

Mod. par Avenant n° 1, 25 avr. 2018, étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FEDECHIMIE FO ;

THC CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 27 sept. 2018, étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable dès son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale Agro Alimentaire CFE CGC FNAA ;

Fédération Textile Habillement Cuir CGT ;

Fédération de la Chimie FO.

Mod. par Avenant n° 3, 14 oct. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Soucieuse de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de matérialiser la solidarité entre les salariés, la Branche «Industrie des Cuirs et Peaux» a souhaité ouvrir une négociation avec les partenaires sociaux sur le don de jours de repos, en améliorant l'éligibilité du dispositif aux enfants sans condition d'âge, relevant du foyer fiscal ou non, au conjoint (lié maritalement ou par un pacs), aux parents (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un PACS).

C'est dans cet esprit, que les règles ci-après ont été déterminées.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche «Industrie des Cuir et Peaux» - IDCC N° 207 et sera proposé à l'extension.

2. Dispositifs d'accompagnement existants

Il est rappelé ici les dispositifs légaux existants.

2.1.1) Le congé de soutien familial

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-22 et suivants du Code du Travail, le congé de soutien familial est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

2.1.2) Le congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du Code du travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé est d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, et peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le salarié bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Depuis le 1^{er} janvier 2014, l'entreprise participe au financement des frais de santé et prévoyance des salariés concernés pendant ce congé dans les mêmes conditions que les actifs.

2.1.3) Le congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Ce congé est non rémunéré ; le code de la Sécurité Sociale prévoit le versement d'une Allocation Journalière de Présence Parentale.

2.2) Journées enfant malade

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

3. Dispositifs ou bon de jours de repos

Avenant n° 3, 14 oct. 2020, non étendu, applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTM.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

3.1) Le cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du Code du Travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout

3.1 bis) (Avenant n° 1, 25 avr. 2018, étendu) - Le cadre légal

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-25-1 nouveau et L. 3142-16 du Code du Travail, le dispositif du don de jour de repos est étendu au salarié qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

3.1 ter) (Avenant n° 2, 27 sept. 2018, étendu) Conformément à la Loi 2018-607 du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018, le dispositif du don de jour de repos est étendu aux salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle qui pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 8 jours/an (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés où l'employeur peut décider de limiter l'autorisation d'absence à 5 jours - Art. L. 3142-89 du Code du Travail) et de jours de congés cédés par leurs collègues.

3.1 quater) (Avenant n° 3, 14 oct. 2020, étendu)

Conformément à la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, publiée au journal officiel le 9 juin 2020, le dispositif du don de jour de repos est étendu, conformément à l'article 1-1 et 2^{ème} alinéa et à l'article 3, au salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou pour la personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. La renonciation du salarié à ses jours de repos non pris, dans la limite fixée par l'accord du 19 septembre 2017, peut intervenir au cours de l'année suivant le décès.

3.2) Les salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI, avec une ancienneté d'au moins un an, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, à la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

3.3) Les salariés bénéficiaires

Peut bénéficier de dons de jours de repos tout salarié appartenant à la même entreprise que le donateur, sans condition d'ancienneté qui est confronté à l'une des situations suivantes :

— un enfant, quel que soit son âge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants. Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge.

— un conjoint (lié maritalement ou par un PACS) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

— un parent (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un PACS) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

Pour pouvoir prétendre à ce dispositif, le salarié devra avoir épuisé toutes les possibilités d'absence rémunérées y compris les jours de son épargne temps, le cas échéant, et en faire la demande par écrit auprès de la Direction / la D.R.H. en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence. Il doit également fournir un certificat médical attestant de la gravité de la situation ainsi que du caractère indispensable de la présence et/ou des soins. Les demandes seront traitées dans l'ordre d'arrivée par La Direction / la D.R.H.

Les modalités de la création du fonds de gestion ainsi que ses règles de fonctionnement sont laissées à l'initiative de l'entreprise et notamment la valorisation des jours de congés.

Un état des lieux de ce dispositif sera communiqué une fois par an.

4. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire et de représentants de la délégation patronale, en même nombre. Elle se réunit au minimum une fois par an.

La commission sera en particulier en charge :

— du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés et du nombre de jours consommés sur l'exercice

— de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés

— d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif, ou lors d'évolutions réglementaires.

5. Sensibiliser et communiquer sur les modalités de l'accord

La Branche communiquera sur le présent accord dès sa signature auprès de l'ensemble des adhérents. Il appartiendra aux entreprises de communiquer cet accord à l'ensemble du personnel par voie d'affichage et par tout moyen de communication habituelle en vigueur au sein de chaque entreprise.

L'entreprise s'assurera également que les responsables hiérarchiques et/ou les équipes RH seront formés sur les dispositions du présent accord.

6. Durée et modalités de suivi de l'accord

a - Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1^{er} du mois qui suit son dépôt.

b - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé

en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Respect du «Code de conduite» dans l'industrie de la tannerie et mégisserie Avenant n° 03 A du 8 juillet 2003

[Étendu par arrêté du 10 mai 2004, JO 19 mai 2004]

Les signataires de la présente déclaration souhaitant œuvrer en faveur d'une industrie de la Tannerie et Mégisserie qui soit compétitive internationalement, rentable et basée sur le respect des droits des personnes, souscrivent solennellement au code de conduite signé au plan européen par Cotance et la FSE : THC.

Article 1 Contenu du code de conduite

Les entreprises de la Tannerie et Mégisserie s'engagent à respecter les conventions suivantes de l'OIT et l'inclure dans leurs éventuels codes de conduite dans tous les pays du monde dans lesquels ils opèrent directement ou indirectement. Il faut, en outre, se conformer au respect législatif national et à ce qui suit :

1-1 Interdiction du travail forcé (Conventions 29 et 105)

Le travail forcé, en esclavage ou obligatoire est interdit.

1-2 Interdiction du travail des enfants (Conventions 138 et 182)

Le travail des enfants est interdit. Seul les travailleurs âgés de plus de quinze ans ou qui ont passé l'âge de la scolarité obligatoire, en vigueur dans leur pays, peuvent être engagés.

1-3 Liberté d'association et droit de négociation (Conventions 87 et 98)

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer ou de s'affilier à une organisation de leur choix. Le droit des travailleurs de former des syndicats, de se syndiquer et de négocier collectivement est reconnu.

1-4 Non-discrimination dans l'emploi (Conventions 100 et 111)

L'égalité des chances et de traitement seront appliqués aux travailleurs, quels que soient leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leur opinion politique, leur nationalité, leur origine sociale ou toute autre caractéristique distinctive.

1-5 Heures de travail raisonnables

Le nombre d'heures de travail doit être conforme à la législation et aux normes en vigueur dans l'industrie. Les travailleurs ne peuvent être appelés à travailler plus de 48 heures par semaine et auront droit à un congé tous les sept jours au moins. Les heures supplémentaires n'excéderont par 12 heures par semaine et seront toujours compensées.

1-6 Conditions de travail décentes

Les travailleurs disposeront d'un environnement de travail sûr et sain et les meilleures pratiques professionnelles en matière de santé et de sécurité seront appliquées. Seront strictement interdits tout abus physique, toute menace, toute pratique punitive ou disciplinaire d'exception, tout harcèlement sexuel ou autre, ainsi que tout acte d'intimidation de la part de l'employeur.

1-7 Payement d'une rémunération honorable

Les salaires et les allocations versés doivent être conformes aux normes minimales légales ou aux normes minimales dans l'industrie. Elles doivent permettre aux travailleurs de faire face à leurs besoins fondamentaux et de leur assurer un revenu discrétionnaire. Les retenues sur les salaires dans le cadre de mesures disciplinaires seront interdites.

Article 2 Dissémination, promotion et mise en œuvre

La Fédération Française de la Tannerie-Mégisserie et les syndicats signataires s'engagent à transmettre la présente déclaration à leurs adhérents.

Ils s'engagent à promouvoir et à distribuer le Code à tous les niveaux.

Ils appelleront leurs organisations membres respectives à adopter ce code et à encourager la mise en œuvre au niveau des entreprises.

Ils mettront en place, si nécessaire, des programmes de formation et de sensibilisation.

Ils appelleront leurs organisations membres et les entreprises à intégrer le Code à titre de pré-réquisite, dans tous les contrats avec les sous-traitants ou avec leurs fournisseurs.

Article 3 **Suivi, vérification et mécanismes de recours**

Les parties signataires conviennent, dans le cadre du dialogue social sectoriel au niveau européen, de suivre l'accomplissement progressif de la mise en œuvre du présent Code de Conduite.

Une évaluation de la mise en place de ce «Code de Conduite» au niveau européen et au niveau national s'effectuera au minimum une fois par an.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) **Accord du 27 septembre 2018**

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à la date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale Agro Alimentaire CFE CGC FNAA ;

Fédération Textile Habillement Cuir CGT ;

Fédération de la Chimie FO.

Préambule

Cet accord annule et remplace l'accord sur le même thème signé le 19 septembre 2017. En effet les ordonnances du 22 septembre 2017 ayant apporté un certain nombre de modifications notamment dans le domaine de la négociation collective, il est apparu plus opportun aux partenaires sociaux d'élaborer un nouvel accord.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui doit être mise en place par accord.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

— aux entreprises de moins de 50 salariés

— aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale «Industrie des Cuirs et Peaux» sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux (IDCC 207).

Article 2 **Rôle de la branche**

Conformément à l'article L. 2235-1 du code du travail, la branche a pour missions :

1

De définir, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles.

2

De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Mais aussi :

3

un rôle de conciliation, qui consiste à :

— examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clauses de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, étant précisé que concernant les entreprises disposant d'institutions représentatives du personnel, la commission ne peut être saisie que par les délégués syndicaux ou, pour les entreprises où il n'y a pas de délégués syndicaux, par les délégués du personnel ou lorsqu'il a été mis en place par le Comité Social et Économique^(*)

() : L'attention des partenaires sociaux est appelée sur le fait que les anciennes institutions du personnel ont vocation à disparaître au profit du Comité Social et Économique et ce au plus tard le 31 décembre 2019, en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.*

— rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

Article 3

La CPPNI industrie des cuirs et peaux (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation)

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire d'interprétation qui se trouve abrogée par le présent accord.

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Lors de la première réunion de la commission, il sera procédé à la nomination d'un Président et d'un Vice-Président. Afin de respecter le principe du paritarisme, ces deux fonctions seront impérativement tenues par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un membre de l'organisation patronale ; ces postes étant assurés en alternance par l'une et l'autre des organisations pour une durée d'un an.

Le secrétariat de la commission sera assuré par la Fédération Française Tannerie Mégisserie (FFTM).

Ce secrétariat sera notamment chargé de notifier au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse de la CPPNI.

Le scrutin se déroulera à la double majorité des présents (organisation syndicale de salariés et organisation patronale).

Rôle de la CPPNI

Composée de 2 représentants maximum de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux^(*)

() L'attention des partenaires sociaux est appelée sur le fait qu'aux termes de l'article L. 2261-19 du code du travail, seuls peuvent être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 et que cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.*

Cette Commission Paritaire sera destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise, portant sur les thèmes définis à l'Article 4 du présent accord et aura pour mission conformément à l'Article L. 2232-9 du code du travail :

- De représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- D'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;
- D'établir un rapport annuel d'activités qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- De rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- D'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- D'apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement ;

Moyens de la Commission

Les frais occasionnés à l'occasion des réunions définies à l'Article 5 du présent accord, feront l'objet d'une prise en charge, telle que mentionnée à l'Article 10 de la Convention Collective IDCC n° 207 «Industrie des Cuirs et Peaux».

La proposition d'ordre du jour sera adressée par le secrétariat de la FFTM, par mail à l'ensemble des membres de la commission.

Une fois l'ordre du jour validé, la convocation contenant l'ordre du jour sera adressée par courrier numérique au

moins 15 jours calendaires avant la date prévue de la réunion, accompagnée des documents utiles à sa négociation.

Article 4 **Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise**

Quels accords doivent être transmis à la commission ?

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- Les repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés (congés payés et autres congés);
- Le Compte Épargne Temps (C.E.T.).

Qui transmet l'accord d'entreprise à la CPPNI ?

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

À quelle adresse envoyer l'accord d'entreprise à la CPPNI ?

- En version papier, à l'adresse suivante :

CPPNI «Industrie des Cuirs et Peaux»

C/0 Fédération Française Tannerie Mégisserie
122 rue de Provence
75008 Paris

- En version électronique, à l'adresse suivante :
cuirsetpeaux.cppni@leatherfrance.com

Les partenaires sociaux seront destinataires de tout courriel reçus sur l'adresse mail mentionnée ci-dessus.

À réception d'un accord sur cette adresse, le secrétariat de la commission en accuse réception,

Article 5 **Conditions d'application de l'accord**

Il est convenu que la commission se réunira :

- Au moins 3 fois par an^(*), sur la base d'un calendrier à définir au début de chaque année, en vue des négociations

() : L'attention des partenaires est appelée sur les articles L. 2241-4 et L. 2241-5 du code du travail, issus de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, qui stipulent qu'un accord peut venir adapter le contenu même de la négociation obligatoire sur l'ensemble des thèmes ainsi que sur La périodicité. Il est toutefois précisé qu'en l'absence d'accord et conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les dispositions antérieurement prévues par le code du travail, relatives notamment au contenu de cette négociation et à la périodicité, continuent toutefois à s'appliquer.*

- Annuelle sur les salaires ;
- Triennale sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la prise en compte de la pénibilité, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- Quinquennale pour examiner la nécessité de réviser les classifications, l'Épargne salariale.
- Autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord ;
- Dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 6 **Durée de l'accord, dépôt, extension, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, il sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales. Il sera inséré en annexe aux clauses générales de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Cuirs et Peaux (IDCC 207). Il entrera en vigueur à la date de dépôt.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pendant la crise sanitaire liée au Covid-19

(Voir Accord du 14 octobre 2020)

Activité partielle en cas de réduction d'activité durable Accord du 28 octobre 2020

[Étendu par arr. 4 janv. 2020, JO 16 janv., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM ;

FFTM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche Maroquinerie se sont réunis pour aborder l'impact sur l'emploi de la proration de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les difficultés économiques et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du périmètre couvert par le dispositif seront présentées et définies dans le diagnostic du document unilatéral élaboré par l'employeur.

Le présent accord s'applique aux secteurs d'activité représentés par les signataires dudit accord, c'est-à-dire ceux définis par les conventions collectives de l'industrie de la Maroquinerie et de l'industrie des Cuirs et Peaux.

En effet, s'agissant de la Maroquinerie, lors du confinement, le taux d'activité des entreprises de la Maroquinerie a fortement été réduit pour repartir progressivement à la hausse.

À ce jour, les entreprises de la Maroquinerie ont une activité moyenne de 50 à 80 %. Elles ont développé pour partie provisoirement pour certaines une activité liée à la production de masques.

Il résulte des échanges avec les entreprises, que l'activité de la maroquinerie connue avant la crise sanitaire de covid 19 ne reprendra pas au niveau d'avant la crise avant plusieurs trimestres voire années.

Les entreprises s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les perspectives d'activité plus réduites au moyen des formations appropriées notamment pour faire face à la ré industrialisation en France de la production d'accessoires tels que les bandoulières, les poignées, les éléments métalliques (fermoirs...).

S'agissant de la Tannerie-Mégisserie, pour beaucoup de nos entreprises, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise Covid-19, 66 % des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18 %.

Sur le 1^{er} trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 à moins 50 %.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elle la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes avoisine 50 % y compris dans celles transmises par les grands donneurs d'ordre.

Les mesures de report de paiement des échéances sociales et fiscales ou le recours au prêt garanti par l'État qui globalement ont été mobilisées par près de 30 % des entreprises du secteur ne suffisent pas à permettre un redémarrage pérenne de l'activité de nos entreprises.

Une enquête menée par la Direction Études et Prospectives d'OPC021, pour notre compte, auprès de n^{os} 60 adhérents pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance d'un an
- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans

— 39 % pensent recourir à l'activité partielle de longue durée. Parmi eux, 65 % souhaiterait avoir recourt à l'AFEST dans les 2 années à venir, dans les filières Cœur de métier comme par exemple pour l'activité finition à 28 %, l'atelier de production à 19 % ou encore dans le but de formaliser des pratiques et développer des compétences, permettant la transmission des savoir-faire.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment au dispositif FNE-Formation, pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Le présent accord se situe dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les entreprises ou les établissements décidant de faire application du présent Accord dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document conforme au présent Accord et le déposer à la préfecture pour homologation du document après avis du Comité Social et Économique s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent Accord et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article un

Durée - Extension - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêt ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de douze mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent accord fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de cinquante salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Article deux

Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord devra indiquer les mentions requis par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre couvert par le document,
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Le document peut aussi prévoir :

- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif,
- la prise en compte des conditions de travail des salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Article trois

Modalités de la réduction de la durée du travail

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35 % et la durée légale. Cette limite peut toutefois être portée à 45 % dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document, sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document est précisé dans le document visé à l'article deux du présent accord lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

Toutefois la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 45 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durée de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes,
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés

Le salaire mensuel est fonction tous les mois des heures chômées.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Article quatre

Engagements sur l'emploi

Le document adopté par l'employeur, après consultation du Comité Social et Économique, s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à mentionner sur le document soumis à l'homologation du Préfet du Département où est implanté l'établissement concerné (ou à l'un des Préfets concernés en cas de pluralité de départements).

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- le recours à la formation (notamment par le biais du dispositif du FNE-Formation qu'est mobilisé dans le cadre d'une convention conclu entre le préfet, par délégation la Direccte, et une entreprise ou entre une entreprise et l'OPCO, l'utilisation des CQP),
- l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020,
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le Document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Article cinq

Modalités de suivi

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité Social et Économique, s'il existe, tous les deux mois. À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relative aux perspectives d'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Article six

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE s'il existe et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au Document initial.

Avenant du 18 juillet 2022

[Étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., application voir article 2]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Maroquinerie ;
Fédération Française de la Tannerie Mégisserie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;
Fédération CFE CGC Agro ;
Fédération CFTC CMTE ;
CGT THCB ;
FO Fédération de la Pharmacie des Cuirs et de l'habillement ;
FO Fédération de la chimie.

Il est convenu ce qui suit après convocation de toutes les organisations syndicales patronales et salariales représentant la Branche Maroquinerie (Maroquinerie, Cuirs et Peaux, Cordonnerie Multiservice)

Préambule

Dans un contexte sanitaire, géopolitique et économique incertain en raison notamment du conflit en Ukraine, le Gouvernement a décidé de prolonger la période de bénéfice du dispositif d'APLD.

En effet, le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 permet aux entreprises de prolonger de 12 mois, le bénéfice de l'APLD.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour mémoire, l'accord initial du 28 octobre 2020 prévoyait la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Toutefois, pour assurer l'effectivité de cette prolongation, il convient de modifier l'accord du 28 octobre 2020 dans le sens du décret 2022-508 du 8 avril 2022, pour tenir compte de cette prolongation jusqu'à une durée maximale de bénéfice de l'APLD de trente-six mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 reporte au 31 décembre 2022, la date jusqu'à laquelle les entreprises pourront déposer leur première demande de recours à l'APLD.

Elle autorise en revanche les entreprises à modifier avant leur terme, leurs documents unilatéraux - en tant que de besoin - après cette date, tout en restant dans les limites du dispositif.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie se sont réunis pour aborder l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée, telles que définies dans le cadre et limite de l'accord du 28 octobre 2020, au regard de la situation et des perspectives économiques des industries de leurs secteurs respectifs.

Il s'avère que les industries des secteurs de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux souhaitent permettre aux entreprises de leurs secteurs de pouvoir prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite.

S'agissant des industries du secteur de la Maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fermetures répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid 19 qui persiste ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de Maroquinerie française.

Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

S'agissant du secteur de la tannerie mégisserie, le recours à l'activité partielle durant l'année 2020 a été très significatif (66 %).

Les difficultés d'approvisionnement en peaux brutes et en produits chimiques demeurent présentes. En outre, les coûts ont tous augmenté significativement.

Ces hausses sont ressenties à tous les niveaux, via :

- Le coût de l'énergie consommée en process qui a doublé,
- Les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022)
- Le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs)

— Les multiples indexations des salaires à l'inflation

Ces hausses ont un impact direct sur la rentabilité des entreprises.

Tous les tanneurs mégissiers ne sont pas parvenus à répercuter ces hausses dans leurs prix de vente et le cas échéant, cela a pu et/ou va se traduire - en réaction - par des baisses voire des annulations de commandes ou des demandes de décalage de livraison qui entraînent une baisse du niveau d'activité et d'emploi.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment à la Convention Relance industrie pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Depuis le début de l'année 2022, une entreprise a fait l'objet d'une liquidation judiciaire sans période d'observation et une autre connaît de grosses difficultés qui pourraient à terme, voir sa situation se dégrader.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie estiment opportun de pouvoir faire bénéficier aux industries de leurs secteurs respectifs, les prolongations de la période d'activité partielle prévue par le décret 2022-508 du 8 avril 2022 et du délai pour solliciter l'APLD prévu par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

Le présent avenant s'applique aux secteurs d'activité suivants : industries de la maroquinerie, ganterie de peau et industrie des cuirs et peaux de la Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005 [étendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006 - Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective nationale de la ganterie de peau (TDCC 354) par arrêté ministériel du 28 avril 2017, avec celui de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) et avec celui de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) par arrêté ministériel du 23 janvier 2019], représentés par les signataires de l'accord initial du 28 octobre 2020.

À défaut de document respectant les exigences du présent avenant et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 1 **Modalités d'application**

1.1

Pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD

Pour les entreprises n'ayant jamais recouru au dispositif de l'activité partielle longue durée, les demandes de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative pourront être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du dispositif APLD pourra leur être accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

1.2

Pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau et celles qui y recourent actuellement

Cette période de référence démarrera le premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau, ainsi que les entreprises recourant actuellement au dispositif de l'APLD, pourront bénéficier de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la condition toutefois de modifier au préalable, la durée mentionnée dans leur document unilatéral les éléments de diagnostic à l'appui desquels est exprimée leur demande, le tout, dans le respect de l'article 6 de l'accord du 28 octobre 2020.

1.3

Ces modifications pourront dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres dispositions de l'accord du 28 octobre 2020 portant sur le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les engagements sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 2 **Durée, Extension, Révision, Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites respectivement énoncées par le décret n° 2022-

508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

- sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs - chaque demande de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois
- et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD
- ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourant actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser.

Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept.) La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent avenant fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanent de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant, à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème, quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Épargne salariale

(Voir l'accord du 6 décembre 2021)

CORDONNERIE MULTISERVICE

Arrêté de fusion du 23 janvier 2019

portant fusion et élargissement des champs conventionnels

(NOR : MTRT1902685A)

(JO, 31 janvier 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Convention collective nationale du 7 août 1989

[Étendue par arr. 22 décembre 1989, JO 29 décembre 1989 et élargie au secteur des cordonniers industriels par arrêté du 24 avril 1995, JO 4 mai 1995]

Mod. par Avenant n° 7, 17 juin 1996, étendu par arr. 19 août 1996, JO 29 août

Mod. par Avenant n° 26, 26 nov. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des cordonniers de France (FNCF) (anciennement Fédération nationale des syndicats d'artisans maîtres de la chaussure) ;

Syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des cuirs, textiles et habillement CGT ;

Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ;

Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles et habillement FGCTH ;

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, de l'habillement, de la chaussure, des cuirs et peaux CFTC ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transmission, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (CFE-CGC) ;

UNSA (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004) ;

CFE-CGC AGRO (Adhésion par lettre du 4 juin 2009).

Dispositions générales

Article 1er

Objet de la convention

Mod. par Avenant n° 26, 26 nov. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin

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 :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir
- 95.29 Z 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 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 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 52.7 AA
- Cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 527 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

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

Article 2

Avantages acquis

Mod. par Avenant n° 19, 7 déc. 2005, étendu par arr. 26 déc. 2006, JO 30 déc., applicable à compter de 1^{er} janv. 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 conventions, 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 deux 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)

À compter du 1^{er} 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.

Article 3 **Droit syndical**

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.

Article 4 **Registre du personnel**

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.

Salaires et classifications

Article 5 **Détermination du salaire**

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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. À cet effet, la commission nationale paritaire se réunit une fois par an, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 6 **Classifications**

(Ancien article 7 de la convention collective)

Mod. par Avenant n° 12, 3 nov. 1999, étendu par arr. 2 mars 2000, JO 11 mars

Mod. par Avenant n° 17, 10 juin 2003 étendu par arr. 5 déc. 2003, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2003

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

A **Employés, ouvriers**

Cat. 1 Éch. 1 : Coefficient 140

- Emplois ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie.
- Le salarié exécute des tâches simples.

Cat. 1 Éch. 2 : Coefficient 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.

Cat. 2 Éch. 1 : Coefficient 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 ci-après).
- Le salarié exerce une activité déterminée.

Cat. 2 Éch. 2 : Coefficient 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.

Cat. 3 Éch. 1 : Coefficient 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 catégorie 1 et 2.

B **Employés, techniciens, agents de maîtrise**

Cat. 4 Éch. 1 : Coefficient 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 de remplacer l'employeur.
- Secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégorie 1 à 3.

Cat. 4 Éch. 2 : coefficient 200

- Salarié possédant un diplôme de niveau III de l'Éducation Nationale, un BM ou un BTM.
- Technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégorie 1 à 3 sous sa responsabilité.

Cat. 5 : Coefficient 220

- L'agent de maîtrise assume une responsabilité directe sur 10 à 20 personnes avec autonomie dans le cadre de sa fonction.

Cat. 6 : Coefficient 240

- Agents de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.

C **Cadres**

Cat. 7 : Coefficient 270

- Cadre débutant dirigeant un département ou une direction opérationnelle avec un important degré d'autonomie et

de décision.

Cat. 8 : Coefficient 300

- Cadre ayant au moins 3 ans de fonction dans l'entreprise.

cat. 9 : Coefficient 320

- cadre dirigeant, l'activité s'exerce au niveau de la direction de l'entreprise.

Annexe CAP

Les activités contenues dans le diplôme de niveau V Cordonnier-Réparateur et effectuées conformément au détail des diverses opérations sont les suivantes :

- Collage-Recollage
- 1/2 semelles soudées
- 1/2 semelles cousues blake
- 1/2 semelles cousues petits points
- Bonbouts
- Changements des premières et 1/2 premières de propreté- Tablonnettes de propreté ou de confort
- Changements des glissoire
- Patins
- Enveloppes de talon
- Pièce invisible
- Pièce sur tige
- Cambrion
- Fermeture à glissière
- Forçage de tige
- Reprise de piquêr
- Élastique
- Bride
- Nettoyage
- Teinture de tige
- Couture de plateau de mocassin
- Pose d'accessoires
- Plaquettes de protection
- Fers encastrés
- Travail du crêpe
- Travail des synthétiques

Article 7 Mensualisation

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 le 1/151, 666^{ème} 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.

Article 8 Diversité

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

8.1

Égalité homme femme

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.

Article 9

Garanties en matière de droits

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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.

Article 10

Personnel à temps partiel

(Article annulé et remplacé par Accord du 19 janvier 2015)

Travail des femmes et des jeunes

Article 11

Gestion des emplois et des compétences

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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, V.A.E., D.I.F., 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.

Article 12

Protection de la femme enceinte

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la paru-

tion de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 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.

Article 13 **Apprentissage**

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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, déjeunes apprentis titulaires du C.A.P. Cordonnerie Multiservice.

Article 14 **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

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.

Article 15 **Durée du travail**

Mod. par Avenant n° 17, 10 juin 2003, étendu par arr. 5 déc. 2003, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2003

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu) La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

Heures supplémentaires

Article 16 **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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.

Article 17

Heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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.

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

- De 25 % de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse
- De 50 % à compter de la 44^{ème} 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 un 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.

Article 18

Travail de nuit

Mod. par Avenant n° 14, 3 nov. 1999, étendu par arr. 2 mars 2000, JO 11 mars

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt deux heures et sept 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 p. 100 ;
- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 100 p. 100.

Article 19

Travail du dimanche et des jours de fêtes légales

Mod. par Avenant n° 17, 10 juin 2003, étendu par arr. 5 déc. 2003, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2003

Il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de dix-huit 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.

Article 20

Jours fériés

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Tous les jours légaux fériés habituellement ouverts seront rémunérés, sous réserve que le salarié totalise au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de travail au cours des deux 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 1^{er} mai demeurent applicables.

Embauchage et promotion

Article 21 Visite médicale d'embauche

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.

Article 22 Contrôle d'aptitude à l'emploi

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.

Article 23 Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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.

Article 24 Période d'essai

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 un mois de présence
- Deux semaines après un mois de présence
- Un mois après trois 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 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.

Article 25 Droit disciplinaire

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.

Article 26

Préavis

Mod. par Avenant n° 7, 10 juin 2003, étendu par arr. 5 déc. 2003, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2003

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 deux mois et pour le personnel cadre, il sera porté à 3 mois.

Article 27

Indemnité de préavis

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.

Article 28

Absence pendant le délai-congé

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié disposera de deux 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.

Article 29

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15^{ème} 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 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 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

Licenciement non économique

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 cinq 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 ceci 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.

Article 31 **Licenciement économique**

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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.

Article 32 **Reçu de solde de tout compte**

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Article 33 **Priorité de réembauchage**

Mod. par Avenant n° 17, 10 juin 2003, étendu par arr. 5 déc. 2003, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2003

Les travailleurs licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage de douze 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.

Article 34 **Certificat de travail**

À 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.

Article 35 **Congés payés**

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 d'un 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 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Congés supplémentaires

Article 36 **Congés supplémentaires**

Les congés payés peuvent être accordés aux salariés toute l'année en respectant la période minimum de douze jours comprise entre deux jours de repos hebdomadaire qui se situent obligatoirement entre le 1^{er} 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 deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque cette période est au moins égale à six jours et un jour supplémentaire de congé par période entre trois et cinq jours.

La durée d'un congé normal est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continu dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente.

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.

Article 37 **Congé supplémentaire pour hospitalisation d'enfants à charge**

Mod. par Avenant n° 18, 9 juill. 2003, étendu par arr. 6 mai 2004, JO 18 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2003

Mod. par Accord 18 déc. 2009, non étendu, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salariés :

FNNA CGC ;

FS CFTD ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO.

Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a le droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation 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, d'une journée de congé par an et par enfant. Cette journée d'absence n'entraînera pas de réduction de la rémunération mensuelle.

(Al. précédent remplacé par Accord 18 déc. 2009, non 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, d'une journée de congé par an ou de deux demi-journées par an et par enfant. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Article 38 **Calcul de l'indemnité**

Mod. par Avenant n° 18, 9 juill. 2003, étendu par arr. 6 mai 2004, JO 18 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2003

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 compris 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 précédent 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. 37) donne lieu à l'attribution normale d'une indemnité de congé.

Article 39 **Indemnité compensatrice de congé**

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).

Article 40 **Congés pour événements familiaux**

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 1^{er} 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 :

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- trois 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 L. 122-26-1 du code du travail ;
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- un jour pour le décès du père ou de la mère ;

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

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

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

- quatre jours pour le décès du conjoint ;
- trois jours pour le décès d'un enfant ;
- deux 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.

Article 41 **Congés parental et sabbatique**

1

À 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 d'un enfant de trois 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 troisième anniversaire de l'enfant.

Le congé parental et l'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un 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 trois années et six années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes, d'un congé sabbatique ou d'un congé de formation d'au moins six 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.

Article 42 **Indemnisation maladie et accident**

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Après un 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 les 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 à l'alinéa 1^{er} 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^{ème} 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 d'un an d'ancienneté dans l'entreprise).

Article 43 **Départ à la retraite**

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

Article 44 **Indemnité de départ à la retraite**

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept. 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle en serait prise en compte qu'au 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 équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30 de la présente convention.

Article 45⁽¹⁾

Avenant interprétatif du 17 mars 2014

Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

S.R.I.C ;

F.F.C.M.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO.

Il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale de la Cordonnerie a instauré, à compter du 1^{er} janvier 1996, un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire, défini à l'article 45, constitué des garanties suivantes :

— capital décès, invalidité absolue définitive,

— rente éducation,

— incapacité temporaire de travail, invalidité permanente.

Le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont «cadres» ou «non-cadres».

Prenant acte de l'évolution de la réglementation, à savoir le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnel bénéficiaires du régime, telles que conçues dès l'instauration du régime :

— cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947,

— non-cadres : 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 de la Direction de la Sécurité Sociale du 25 septembre 2013).

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du Code du travail et conviennent demander au Ministre du Travail d'étendre les dispositions du présent avenant.

Retraite complémentaire et prévoyance

(Pour les conditions de financement, voir l'avenant n° 27 du 10 juin 2011)

Mod. par Avenant n° 24, 1^{er} sept 2009, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

F.F.C.M.

Syndicat(s) de salariés :

F.N.A.A. C.F.E. C.G.C. ;

F.S. C.F.D.T. ;

C.M.T.E. C.F.T.C. ;

C.T.H. F.O. ;

T.H.C. C.G.T.

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 de 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.

À 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

(Avenant 6 nov. 2017, étendu) 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
<p>⁽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 :</p> <p>- cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;</p> <p>- non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.</p> <p>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'ils leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire DSS du 25 septembre 2013).</p>		

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

2

(Avenant 6 nov. 2017, étendu) Rente 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 31^{ème} 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^{ème} et 3^{ème} 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 1^{ère} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} 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

(Avenant 6 nov. 2017, étendu) 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 égalé 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
<p>⁽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 :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>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).</p>						

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
Total	1.610	0.980	0.630	2.580	1.562	1.018
<p>⁽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 :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>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).</p>						

Le taux de cotisation 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

(Avenant 6 nov. 2017, étendu) 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 douze 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 du 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.

Article 46 **Conciliation et interprétation**

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 pli recommandé.

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.

Article 47 **Durée, dénonciation, révision**

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.

Article 48 **Publicité et extension de la convention**

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.

Article 49 **Date d'application**

La présente convention prendra effet le 1^{er} septembre 1989.

Article 50 **Adhésions**

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les

conditions prévues par la loi.

Salaires **Avenant n° 25 du 1^{er} septembre 2009**

[Étendu par arr. 7 janv. 2010, JO 12 janv.]

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
Ouvriers - Employés				
I	1	140	8,82	1.337,69
	2	145	8,86	1.343,76
II	1	150	8,90	1.349,83
	2	155	8,95	1.357,41
III	1	165	9,50	1.440,83
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
IV	1	180	10,37	1.572,78
	2	200	11,52	1.747,19
V	1	220	12,68	1.923,12
VI	1	240	13,83	2.097,54
Cadres				
VII	1	270	15,56	2.359,92
VIII	1	300	17,29	2.622,31
	2	320	18,44	2.796,72

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 et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires conviennent qu'il sera procédé à un état des lieux de la situation dans la branche cordonnerie et multiservice en matière de salaires en vue d'aboutir à des dispositions permettant de parvenir à une véritable égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession, égalité qui suppose la suppression des écarts de salaire liés à une discrimination. À cet effet, les partenaires sociaux se sont rencontrés pour une première réunion le 1^{er} septembre 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 de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 24 janvier 2011

[Étendu par arr. 18 juill. 2011, JO 27 juill., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
Ouvriers - Employés				
I	1	140	9,00	1365,00
	2	145	9,05	1.372,58
II	1	150	9,10	1380,16
	2	155	9,15	1387,74
III	1	165	9,71	1472,68
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
IV	1	180	10,55	1600,08
	2	200	11,72	1777,53
V	1	220	12,90	1956,49
VI	1	240	14,07	2133,94
Cadres				
VII	1	270	15,83	2400,87
VIII	1	300	17,59	2667,80
	2	320	18,76	2845,25

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 et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche a été signé le 8 décembre 2009 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans lequel des engagements en matière d'égalité salariale ont été pris à son article 7, en particulier sur la réduction des écarts entre les rémunérations.

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 de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 18 juin 2012

[Étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 7 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
Ouvriers - Employés				
I	1	140	9,27	1.405,94
	2	145	9,32	1.413,75
II	1	150	9,37	1.421,57
	2	155	9,42	1.429,38
III	1	165	10,00	1.516,86
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
IV	1	180	10,87	1.648,08
	2	200	12,07	1.830,85
V	1	220	13,29	2.015,19
VI	1	240	14,49	2.197,96
Cadre				
VII	1	270	16,3	2.472,90
VIII	1	300	18,12	2.747,84
	2	320	19,32	2.930,6

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

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 4

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 11 février 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 29 août, applicable à compter du lendemain de la date de parution au journal officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
Ouvriers - Employés				
I	1	140	9,46	1.434,06
	2	145	9,51	1.441,80
II	1	150	9,56	1.449,53
	2	155	9,61	1.457,27
III	1	165	10,20	1.546,99
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
IV	1	180	11,09	1.681,58
	2	200	12,31	1.867,22
V	1	220	13,56	2.055,95
VI	1	240	14,78	2.241,59
Cadres				
VII	1	270	16,63	2.521,60
VIII	1	300	18,48	2.803,15
	2	320	19,71	2.988,79

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

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles

Article 4

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 17 mars 2014

[Étendu par arr. 2 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires du présent avenant constatent une forte dégradation de la conjoncture économique du pays. La branche de la cordonnerie n'échappe pas à cette règle et la situation de nombre d'entreprises s'avère préoccupante.

Malgré ce contexte négatif, les organisations professionnelles et syndicales souhaitent démontrer leur volonté commune d'augmenter l'ensemble des salaires minima conventionnels.

La nouvelle grille des salaires présentée au sein de l'article 1^{er} du présent accord, prend en compte les difficultés financières des entreprises, tout en proposant une augmentation des minima de l'ensemble des coefficients.

Du fait de ces incertitudes économiques actuelles, les présentes augmentations actées par les partenaires sociaux ne préjugent en rien des augmentations futures.

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
Ouvriers - Employés				
I	1	140	9,56	1.449,97
	2	145	9,63	1.460,58
II	1	150	9,68	1.468,17
	2	155	9,73	1.475,75
III	1	165	10,32	1.565,23
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
IV	1	180	11,21	1.700,22
	2	200	12,43	1.885,26
V	1	220	13,68	2.074,85
VI	1	240	14,90	2.259,88
Cadres				
VII	1	270	16,75	2.540,47

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VIII	1	300	18,60	2.821,06
	2	320	19,83	3.007,62

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

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

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 4

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 23 mars 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 24 oct., applicable le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SRIC ;

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
Ouvriers - Employés				
I	1	140	9,66	1.465,13
	2	145	9,71	1.472,72
II	1	150	9,76	1.480,30
	2	155	9,81	1.487,88
III	1	165	10,40	1.577,75
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
IV	1	180	11,29	1.712,74
	2	200	12,51	1.897,78
V	1	220	13,76	2.087,37

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VI	1	240	14,98	2.272,40
Cadres				
VII	1	270	16,83	2.552,99
VIII	1	300	18,68	2.833,58
	2	320	19,91	3.020,14

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

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

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 4

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 19 juin 2017

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 7 juill., applicable à compter du lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SRIC ;

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	9,81	1 488.62
	2	145	9,87	1 496.33
II	1	150	9,92	1 504.03
	2	155	9,96	1 511.74
III	1	165	10,57	1 602.66

Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	11,47	1 738.99
	2	200	12,70	1 925.88
V	1	220	13,97	2 118.32
VI	1	240	15,20	2 306.13

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII	1	270	17,08	2 590.94
VIII	1	300	18,96	2 875.74
	2	320	20,21	3 065.10

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

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3

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 4

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Avenant du 5 mars 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} mars 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

CMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	9,93	1506,05
	2	145	10,02	1519,70
II	1	150	10,07	1527,29
	2	155	10,11	1533,35
III	1	165	10,73	1627,39
IV	1	180	11,64	1765,40
	2	200	12,89	1954,99
V	1	220	14,18	2150,64
VI	1	240	15,43	2340,22

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII	1	270	17,34	2629,91
VIII	1	300	19,24	2918,07
	2	320	20,51	3110,69

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise. La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} mars 2018.

Article 3

Les parties signataires conviennent qu'il sera procédé à la mise à jour des avenants de la convention collective portant, entre autres, sur l'égalité Hommes Femmes et la formation. Pour ce faire, une première réunion est programmée le 5 mai 2018.

Article 4

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt auprès de la Direction générale du Travail et du Greffe du Conseil des Prud'hommes, 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.

Avenant du 21 janvier 2019

[Étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 10 août, applicable au 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNAA CFE CGC ;

CFTC CMTE ;

FO PCH ;

THC CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	10,12	1534.90
	2	145	10,21	1548.61
II	1	150	10,26	1556.34
	2	155	10,30	1562.52
III	1	165	10,93	1658.34

Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	11,86	1798.98
	2	200	13,13	1992.17
V	1	220	14,45	2191.54
VI	1	240	15,72	2384.73

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII	1	270	17,67	2679.93
VIII	1	300	19,61	2973.58
	2	320	20,90	3169.869

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

Cet accord vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt auprès de la Direction générale du Travail et du Greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent au Ministre du Travail d'étendre le présent accord.

Avenant du 15 novembre 2021

[Étendu par arr. 31 mars 2022, JO 12 avr., à l'exclusion des secteurs des industries de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux, applicable à compter du 1^{er} oct. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNAAC CFE CGC ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} octobre 2021 :

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	10,5	1 592,50
	2	145	10,58	1 604,63
II	1	150	10,63	1 612,22
	2	155	10,67	1 618,28
III	1	165	11,32	1 716,87

Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	11,86	1 798,77
	2	200	13,13	1 991,38
V	1	220	14,45	2 191,58
VI	1	240	15,72	2 384,20

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII	1	270	17,67	2 679,95
VIII	1	300	19,61	2 974,18
	2	320	20,9	3 169,83

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1 Égalité professionnelle

En application de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (Article 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2 Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice 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.

Article 3

Cet avenant vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} octobre 2021.

Article 5

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demandent au Ministère du Travail l'extension de cet avenant.

Avenant du 20 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFTD ;

CFTC CMTE ;

Fédération Nationale du Textile, Habillement et Cuir CGT.

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées,

et suite à la convocation relative à la négociation annuelle sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté,

le secteur Cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 17 janvier 2022 a convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel € ;
I	1	140	10,68	1 619,80
	2	145	10,74	1 628,90
II	1	150	10,79	1 636,49
	2	155	10,83	1 642,55
III	1	165	11,49	1 742,65

Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	12,04	1 826,07
	2	200	13,33	2 021,72
V	1	220	14,67	2 224,95
VI	1	240	15,96	2 420,61

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII	1	270	17,94	2 720,91
VIII	1	300	19,90	3 018,17
	2	320	21,21	3 216,86

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise. La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1

Égalité professionnelle

En application de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (Article 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2

Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice 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.

Article 3

Cet avenant vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 5

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demandent au Ministère du Travail l'extension de cet avenant.

Avenant du 13 juin 2022

[Étendu par arr. 31 oct. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC-CMTE ;

FO.

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées, et suite à la convocation relative à la négociation annuelle sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté, le secteur cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 8 juin 2022 a convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} mai 2022 :

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	11,00	1 668,33
	2	145	11,06	1 677,43
II	1	150	11,11	1 685,02
	2	155	11,15	1 691,08
III	1	165	11,83	1 794,22

Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	12,40	1 880,67
	2	200	13,73	2 082,38
V		220	15,11	2 291,68
VI		240	16,44	2 493,40

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII		270	18,48	2 802,80
VIII		300	20,50	3 109,17
IX		320	21,85	3 313,92

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise. La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1 Égalité professionnelle

En application de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (Article 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2 Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice 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 du présent accord s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés.

Article 3

Cet avenant vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} mai 2022.

Article 5

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demandent au Ministère du Travail l'extension de cet avenant.

Accord du 27 septembre 2022

[Étendu par arr. 16 janv. 2023, JO 31 janv., applicable à compter du 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CMTE ;
CGT ;
FO.

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées, et suite à la convocation relative à la négociation sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté, le secteur Cordonnerie Multiservice suite à la CPPNI du 21 septembre 2022 a convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} août 2022

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	11,22	1 701,70
	2	145	11,28	1 710,98
II	1	150	11,33	1 718,72
	2	155	11,37	1 724,91
III	1	165	11,95	1 812,16
Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	12,52	1 899,47
	2	200	13,87	2 103,21
V		220	15,26	2 314,60
VI		240	16,60	2 518,33
Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII		270	18,66	2 830,83
VIII		300	20,71	3 140,26
IX		320	22,07	3 347,06

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1

Égalité professionnelle

En application de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (Article 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2 Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice 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.

Article 3

Cet accord vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord est applicable à partir du 1^{er} août 2022.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demandent au Ministère du Travail l'extension de cet avenant.

Accord du 1^{er} février 2023

[Étendu par arr. 9 mai 2023, JO 20 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Nationale Agro-Alimentaire Cuirs et Peaux CFE CGC ;

Fédération Chimie-Mines -Textiles-Énergie CFTC CMTE ;

Fédération Nationale du Textile, Habillement et Cuir CGT ;

Fédération FO de la Pharmacie, des Cuirs et de l'habillement.

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées, et suite à la convocation relative à la négociation sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté, le secteur Cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 1^{er} février 2023 a convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2023 :

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	11,47	1739,65
	2	145	11,33	1748,76
II	1	150	11,58	1756,34
	2	155	11,62	1762,41
III	1	165	12,21	1851,89

Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	12,80	1941,38
	2	200	14,18	2150,68
V		220	15,60	2366,05
VI		240	16,97	2573,84

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII		270	19,07	2892,35
VIII		300	21,27	3210,85
IX		320	22,56	3421,68

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise. La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1

Égalité professionnelle

En application de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (Article 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2

Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice 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.

Article 3

Cet accord vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord est applicable à partir du 1^{er} janvier 2023.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demandent au Ministère du Travail l'extension de cet avenant.

Accord du 31 mai 2023

[Étendu par arr. 28 nov. 2023, JO 6 déc., à l'exception des secteurs des industries de la maroquinerie (n° 2528) et de l'industrie des cuirs et peaux (n° 207), exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CMTE ;

CGT ;

FO.

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées, et suite à la convocation relative à la négociation sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté, le secteur cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 31 mai 2023 a convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} mai 2023 :

Ouvriers - Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
I	1	140	11,72	1777,57
	2	145	11,78	1786,68
II	1	150	11,83	1794,26
	2	155	11,87	1800,33
III	1	165	12,46	1889,81

Employés - Technicien - Agents de Maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
IV	1	180	13,06	1980,21
	2	200	14,46	2193,69
V		220	15,91	2413,37
VI		240	17,31	2625,32

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel €
VII		270	19,45	2950,20
VIII		300	21,59	3275,07
IX		320	23,01	3490,11

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise. La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1 Égalité professionnelle

En application de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (Article 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants,

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2 Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice 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.

Article 3

Cet accord vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord est applicable à partir du 1^{er} mai 2023.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires demandent au Ministère du Travail l'extension de cet avenant.

Accord du 2 avril 2025

[Étendu par arr. 13 juin 2025, JO 19 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFM ;

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

CFE CGC.

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN «Ganterie de Peau» puis celles de la CCN «Cuirs et Peaux industries» (Tannerie Mégisserie) et de la CCN «Cordonnerie Multiservice» avec celle de la CCN «des industries de la Maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs» (convention

collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les Organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI Branche Maroquinerie les 22 janvier et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la Branche Maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la Maroquinerie - Ganterie de peau, pour celui de la Tannerie Mégisserie ainsi que pour celui de la Cordonnerie Multiservice, la dernière augmentation du SMIC consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces Organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur de la Cordonnerie Multiservice de la Branche Maroquinerie

1.1) Champ d'application

Les grilles ci-dessous s'appliquent en France dans l'ensemble de la Cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z).

1.2) Salaires

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures et pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

(En euros.)

Ouvriers Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	12,10 €	1 834,90 €
	2	145	12,16 €	1 844,31 €
II	1	150	12,21 €	1 852,13 €
	2	155	12,25 €	1 858,39 €
III	1	165	12,86 €	1 950,77 €

(En euros.)

Employés Techniciens Agents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	13,48 €	2 044,08 €
	2	200	14,93 €	2 264,45 €
V		220	16,43 €	2 491,21 €
VI		240	17,87 €	2 710,00 €

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	20,08 €	3 045,36 €
VIII		300	22,29 €	3 380,71 €
IX		320	23,75 €	3 602,68 €

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la Maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent accord est applicable pour le secteur de la Cordonnerie Multiservice à compter du 1^{er} janvier 2025.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau des grilles prévues au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au Ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Textes complémentaires

Aménagement et réduction du temps de travail à 35 heures

Secteur de la cordonnerie industrielle

Accord du 5 octobre 2001

[Étendu par arrêté du 23 juillet 2002, JO 1^{er} août 2002]

Accord sur la réduction du temps de travail

Préambule

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur industriel décident la mise en place d'un accord collectif national sur la réduction du temps de travail afin de mieux concilier les impératifs de la loi et la conjoncture économique défavorable et irréversible de notre activité, détruisant ainsi nos entreprises et l'emploi dans les différentes villes françaises.

La diversité d'organisation de chaque entreprise du secteur industriel donne obligation de prévoir un cadre général de l'accord et de déterminer plusieurs formes d'aménagement comme le prévoit la loi afin de laisser le libre choix à chaque entreprise de s'organiser au mieux de ses intérêts et obligations économiques.

Les parties présentes reconnaissent que l'accord collectif du secteur industriel de la convention collective de la cordonnerie prévoit une amélioration des conditions de travail des salariés de ce secteur et admettent que ces améliorations importantes vont dans certains cas remettre en cause l'équilibre financier déjà précaire dans les entreprises de ce secteur.

Article 1

Champ d'application

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie industrielle, employant moins de vingt salariés et non susceptibles de rentrer dans le champ d'application de tout

autre accord d'entreprise.

Article 2

Procédure de mise en place de la réduction du temps de travail

À compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP), du lieu de signature, par la partie la plus diligente, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire effectif qui traduise une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

Une déclaration à l'URSSAF est prévue pour bénéficier de l'allègement des cotisations prévues dans la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 3

Mise en application dans l'entreprise

L'entreprise pourra prétendre à une période d'adaptation de 6 mois avant d'adopter la modalité définitive. Pour les entreprises souhaitant anticiper la date du 1^{er} janvier 2002, il peut être aménagé une réduction progressive de la durée du travail afin de permettre une application progressive.

En cas de désaccord, les parties pourront saisir la commission paritaire nationale d'avis et de litiges. Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

L'employeur fournit au salarié un formulaire de pointage des heures effectuées et de ses jours de repos, ce formulaire devra être cosigné en fin de mois par les deux parties.

La durée du travail est réduite de 10,26 % par rapport à l'horaire collectif en vigueur à la signature du présent accord. L'horaire de travail qui était de 39 heures hebdomadaires passera à 35 heures hebdomadaires.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation.

La durée maximale absolue du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises.

La durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures.

Article 4

Modalités d'applications

L'entreprise a le choix de pratiquer une réduction du temps de travail par horaire collectif (identique pour tous les salariés) ou par horaires individualisés.

1. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours. Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^{ème} heure à la 39^{ème} heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

2. L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspondant à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

— 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;

— 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines au maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence. (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 23 juillet 2002, JO 1^{er} août 2002)

3. L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

— 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;

— 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^{ème} semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés ;

— 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires ;

— 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance *et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines au maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence. (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 23 juillet 2002, JO 1^{er} août 2002).*

4. L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 48 heures. Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 48 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

— Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la du mois suivant la fin de période de modulation.

— S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdue.

— Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaire décidées au moins 7 jours *calendaires (mot exclu de l'extension par arrêté du 23 juillet 2002, JO 1^{er} août 2002)* à l'avance. Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures en deçà de 35 heures en période basse en conserve le bénéfice. Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

5. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35^{ème} heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévus aux points 2 et 3 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Article 5

Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions de l'article 4 (points de 1 à 5) du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est compensé partiellement.

D'une part par la présence d'une indemnité différentielle sur le bulletin de paie, l'indemnisation se fera à hauteur de 50 % du montant de la perte de salaire occasionnée par la réduction du temps de travail.

D'autre part par la modification du calcul de l'avantage social versé au titre de l'article 9 de la convention collective nationale de la Cordonnerie. (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 23 juillet 2002, JO 1^{er} août 2002).

Article 6

Contingent annuel d'heures supplémentaires

D'ici le 1^{er} janvier 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de l'article L. 212-6 du code du travail.

Article 7

Embauches et maintien des effectifs

Volet offensif : Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'État s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les six mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche ou des embauches effectuées. Toutefois, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 8,33 salariés ne sont pas concernées par l'obligation d'embauche.

Volet défensif : Les entreprises dont la situation économique laisse prévoir des licenciements, ces dernières s'engagent à maintenir leurs effectifs pendant 2 ans.

Article 8

Délai de prévenance

En cas de modification des dates prévues pour les repos, un délai de prévenance de 7 jours calendaires est obligatoire.

Cependant, en cas de force majeure, tels que maladie, accident du travail ou absentéisme l'employeur se réserve le privilège de ramener le délai à 12 heures.

Article 9

Définition du temps de travail

Le temps de travail effectif est le temps commandé et productif. (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 23 juillet 2002, JO 1^{er} août 2002).

Dès lors (termes exclus de l'extension par arrêté du 23 juillet 2002, JO 1^{er} août 2002) sont exclus du temps de travail effectif :

- les temps d'habillage et de déshabillage
- les temps consacrés aux repas pendant lesquels chaque salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles
- les temps consacrés aux pauses initiées par les salariés, et consenties par l'employeur
- les temps consacrés aux trajets, chaque fois que le salarié se rend directement de son domicile à son lieu de travail.

Article 10

Temps partiel

Les salariés à temps partiel, sur leur demande, pourront bénéficier s'ils le désirent du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 %, aux mêmes conditions que le salariés à temps plein.

Article 11

Chômage partiel

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel, sous réserve de son acceptation par la DDTEFP, ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus selon le type de modalité choisi par l'entreprise.

Article 12

Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 1, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Article 13

Suivi de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

Article 14

Extension

Les parties signataires demandent au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité d'étendre le présent accord.

Autre secteur

Accord du 14 juin 1999

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999, à l'exception du secteur de la cordonnerie industrielle exclu de l'extension ; modifié par arrêté rectificatif du 22 décembre 1999, JO 31 décembre 1999]

(Modifié par avenant déposé le 9 juillet 2001 non étendu)

Préambule

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail pour le développement de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail, par la voie d'un accord national applicable dans les entreprises du secteur de la cordonnerie.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise, lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité

avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés. Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base qui ne doit pas être inférieur au SMIC.

En raison de la grande diversité des petites entreprises, en terme d'activité notamment, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail, susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Dans l'intérêt général de la profession, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal.

Article 1 **Champ d'application**

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dans les entreprises du secteur de la cordonnerie, employant moins de vingt salariés, et non susceptibles d'entrer dans le champ d'application de tout autre accord collectif.

Article 2 **Cadre général de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

À compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu de signature, par la partie la plus diligente, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'État conformément aux termes de la loi sus indiquée rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 3 **Mise en œuvre dans l'entreprise**

Dans l'attente de l'extension éventuelle, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre sont établies par décision motivée de l'employeur parmi celles figurant ci-après, en accord avec le représentant d'un syndicat signataire, et font l'objet d'une confirmation écrite 15 jours au moins avant la prise d'effet.

L'entreprise pourra prétendre à une période d'adaptation de six mois avant d'adopter la modalité définitive.

Dans l'hypothèse de l'extension, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont établies par décision motivée de l'employeur, en accord avec les représentants du personnel s'il en existe, ou en concertation avec les salariés dans le cas contraire, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur, 15 jours au moins avant la prise d'effet, en indiquant dans le courrier les modalités de recours près de la commission paritaire ou de l'une des organisations signataires (avec indication de leur nom et adresse).

En cas de désaccord, les intéressés pourront saisir la commission paritaire nationale visée à l'article 16.

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et cosigné en fin de mois par les deux parties. Toute dissimulation d'horaire sera susceptible de remettre en cause les aides versées par l'État.

La durée du travail est réduite de 10,26 % par rapport à l'horaire collectif en vigueur à la signature du présent accord. L'horaire de travail qui était de 39 heures par semaine passera donc à 35 heures par semaine. Le nombre d'heures maximal de travail par semaine ne pourra dépasser 42 heures.

Article 4 **Modalité 1**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 5 **Modalité 2**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

-
- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires,
 - 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

Article 6 **Modalité 3**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés,
- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^{ème} semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés,
- deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires,
- une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

Article 7 **Modalité 4**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur majoré. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

Article 8 **Modalité 5**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au delà de la 35^{ème} heure sera rémunérée ou compensée selon les textes en vigueur.

Article 9 **Repos non pris sur la période de référence**

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 5 et 6 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Article 10

Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Article 11

Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles 4, 5, 6, 7 et 8 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est totalement compensé.

La rémunération des nouveaux embauchés ne doit pas être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels, et en aucun cas ils ne doivent être inférieurs au SMIC, base 169 heures.

Compte tenu des aides de l'État, la rémunération horaire des nouveaux embauchés sera égale au quotient du rapport aux termes ci-après définis :

- Au rémunérateur : le salaire qui aurait été perçu pour 39 heures de travail, dans la situation où l'entreprise n'aurait pas anticipé l'application de la réduction du temps de travail.
- Au dénominateur : la valeur 35.

Article 12

Contingent annuel d'heures supplémentaires

D'ici le 1^{er} janvier 2002 et dans l'attente de la loi à paraître en 1999, le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de l'article L. 212-6 du Code du travail.

Article 13

Temps partiel

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail au prorata des jours travaillés.

Dans le cadre du volet offensif de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour la compensation des heures libérées au titre de la réduction du temps de travail.

Article 14

Chômage partiel

En cas de sous activité, le recours au chômage partiel, sous réserve de son acceptation par la DDTEFP, ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus selon le type de modalité choisie par l'entreprise. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Article 15

Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2 compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

De même, les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus en 1999, relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

Article 16

Suivi de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

Il est en outre mis en place une commission paritaire nationale d'avis et des litiges. Celle-ci a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord. Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises.

Article 17

Embauches

(Modifié par accord déposé le 9 juillet 2001 non étendu)

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'État prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche ou des embauches effectuées (cette dernière phrase est supprimée et remplacée par la suivante : *Cet engagement en terme d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein*).

Article 18

Extension

Les parties signataires demandent au Ministère de l'emploi et de la solidarité d'étendre le présent accord.

Formation professionnelle

Accord du 7 décembre 2005

[Étendu par arr. 9 nov. 2006, JO 21 nov.]

Préambule

Le présent accord a pour objet de favoriser la mise en œuvre et le développement de la formation professionnelle continue au sein de la profession de la cordonnerie et du multiservice. Il est conclu en application des textes légaux en vigueur ainsi que des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La formation est l'un des moyens privilégiés pour les salariés de développer des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales dans un souci d'égalité des chances. Elle est aussi un moyen privilégié d'accéder à la promotion sociale.

À cette fin, les parties signataires conviennent d'encourager la mobilisation de l'ensemble des moyens humains, financiers des OPCA de la branche, de donner aux instances représentatives du personnel, aux délégués syndicaux et à l'encadrement des entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle ainsi que l'information des salariés sur les dispositifs de la formation.

Article 1

Champ d'application

1.1

Entreprises concernées

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie (CCN 3015) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir et dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 527A (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et 527H (réparation d'articles personnels et domestiques).

Article 2

Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche

L'activité de la cordonnerie connaît une diversification importante depuis plusieurs années due en partie à une évolution à la baisse du marché de la réparation de la chaussure.

Cela s'est traduit dans la plupart des entreprises par la mise en place de services complémentaires à la cordonnerie (réparation d'articles de cuir et de peaux ou en matériaux assimilés, vente de produits d'entretien et d'accessoires pour les chaussures) ou de nouveaux services aux particuliers tels que la reproduction de clés, la réalisation de plaques d'immatriculation d'automobile, la gravure de plaques ou d'objets, l'impression de cartes de visite, la fabrication de tampons, ...

Ces services connaissant eux-mêmes une évolution soit technologique, soit du fait de la demande de la clientèle, il est devenu nécessaire d'adapter le niveau de compétences et d'autonomie des salariés travaillant dans ces entreprises afin de développer leur capacité d'emploi.

L'activité de la cordonnerie et du multiservice rencontre des difficultés pour recruter du personnel formé. En outre, dans les années à venir, compte tenu de l'âge des chefs d'entreprise en activité actuellement, de nombreuses entreprises vont être à reprendre. Il est donc essentiel pour la survie de ce secteur d'attirer des candidats à l'embauche

et de favoriser la reprise des entreprises notamment par des salariés de la profession.

Dans cet esprit, les parties signataires décident de mettre en œuvre les axes de développement de la formation professionnelle suivants :

Sont considérés comme prioritaires :

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle,
- les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement de modes d'organisation mis en place dans l'entreprise
- le personnel féminin au niveau de la production
- les travailleurs handicapés

À cet effet, sont considérées comme essentielles les formations ayant pour objet de :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences
- d'accompagner les nouvelles activités développées dans le cadre du multiservice
- faciliter la création ou la reprise d'entreprises de la cordonnerie et du multiservice (à cet effet, la profession mettra en œuvre les moyens nécessaires en vue de mieux faire connaître le Brevet de Maîtrise en Cordonnerie).

Article 3 **Contribution des employeurs**

3.1 **Désignation des organismes collecteurs**

Les parties signataires désignent comme organismes collecteurs et gestionnaires des fonds destinés à la formation continue :

- entreprises de moins de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers : OPCA Métiers et Services (OPCAMS)
- entreprises de 10 salariés ou plus : AGEFOS PME

3.2 **Entreprises de moins de 10 salariés**

Les entreprises de moins de 10 salariés contribuent à hauteur de 0,65 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation. Cette contribution qui est versée en totalité à l'OPCAMS se répartit ainsi :

- 0,15 % sont affectés au financement :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche,
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des dépenses de fonctionnement des CFA
 - de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- 0,50 % sont affectés au financement :
 - du plan formation,
 - du Droit Individuel de Formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche
 - de l'allocation de formation.

3.3 **Entreprises avec un effectif compris entre 10 et 19 salariés**

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 salariés et 19 salariés contribuent à hauteur de 1,05 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation.

Ces 1,05 % se répartissent ainsi :

- 0,15 % sont affectés au financement :
 - des actions de formation liées au contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche,
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des dépenses de fonctionnement des CFA
 - de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications,

— 0,9 % sont affectés au financement :

- du plan formation,
- de l'allocation formation,
- des rémunérations et frais annexes entrant dans le cadre de la professionnalisation,
- du Droit Individuel de Formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche

Un minimum de 10 % du montant du 0,9 % est versé obligatoirement à AGEFOS PME pour le financement à due concurrence de ces actions.

La totalité ou le reliquat des 0,9 % qui n'aura pas fait l'objet d'une utilisation directe par les entreprises durant l'année considérée peuvent être versés à AGEFOS PME

Au titre de l'ordonnance du 2 Août 2005, les entreprises qui ont un effectif compris entre 10 et 19 salariés et qui augmenteront leur effectif au-delà de 10 ou 19 bénéficieront d'un lissage des taux de contribution.

3.4 **Entreprise de 20 salariés et plus**

Les entreprises de 20 salariés et plus contribuent à hauteur de 1,60 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation. Ces 1,60 % se répartissent ainsi :

— 0,2 % sont affectés au financement du congé individuel de formation et sont versés au FONGECIF

— 0,5 % sont affectés au financement :

- des actions de formation liées au contrats et périodes de professionnalisation,
- des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des dépenses de fonctionnement des CFA
- de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications,

— 0,9 % sont affectés au financement :

- du plan formation,
- de l'allocation formation,
- des rémunérations et frais annexes entrant dans le cadre de la professionnalisation,
- du Droit Individuel de Formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche

Un minimum de 10 % du montant du 0,9 % est versé obligatoirement à AGEFOS PME pour le financement à due concurrence de ces actions.

La totalité ou le reliquat des 0,9 % qui n'aura pas fait l'objet d'une utilisation directe par les entreprises durant l'année considérée peuvent être versés à AGEFOS PME.

Les fonds versés au titre de ces contributions sont mutualisés au sein de la branche dès leur réception en fonction de leur nature.

Article 4 **Priorités de prise en charge par l'AGEFOS PME et l'OPCAMS**

Dans la limite de leurs capacités de financement, les organismes collecteurs agréés désignés contribueront prioritairement au titre des sommes collectées au titre du 0,15 % ou du 0,50 %

- aux actions de professionnalisation définies comme prioritaires par la branche,
- au financement des frais pédagogiques et le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF

Au vu du bilan annuel fourni par les organismes collecteurs et gestionnaires, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées.

Article 5 **Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Le Droit Individuel à la Formation est la manifestation concrète de la responsabilisation et de la prise d'initiative des salariés dans la gestion de leur parcours professionnel et de leur capacité d'emploi.

5.1 **Calcul et ouverture des droits**

Tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté minimum d'un an chez son employeur, sous contrat à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les parties signataires décident par le présent accord que le décompte des droits acquis au titre du DIF se fera dans le cadre de l'année civile.

Ainsi, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chaque année pour une ouverture du droit au DIF au 1^{er} janvier de l'année suivante. Le bénéfice du droit n'étant exigible que par tranches de 20 heures, les heures acquises pour une embauche en cours d'année seront prises en compte prorata temporis sur le second exercice qui suivra l'embauche. Par exemple, un salarié embauché le 1^{er} Juillet 2005, bénéficiera le 1^{er} Janvier 2007 de 30 heures de DIF. De même, en cas de départ de l'entreprise, les droits ouverts sont ceux acquis lors du précédent exercice.

Afin de permettre aux entreprises de la branche de s'y préparer et d'informer leur personnel, il est convenu que la première mise en œuvre du DIF s'effectuera à compter du 1^{er} Janvier 2006. Tout salarié ayant un an d'ancienneté au 7 mai 2005 et remplissant les critères au 7 mai 2005, présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficiera de ce fait d'un droit acquis de 34 heures à la date du 1^{er} janvier 2006.

La durée du droit est calculée au prorata temporis de la durée du travail du salarié pour les salariés à temps partiel. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du droit individuel à la formation calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des douze derniers mois.

L'acquisition du droit est interrompue en cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié pour les périodes de longue durée ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation de la part de l'employeur, les droits acquis étant maintenus.

En cas de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde ou de départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier des droits acquis ouverts et non utilisés. L'employeur l'en informera dans la lettre de licenciement, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises et non utilisées sera calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. La somme correspondant à ce montant permettra ainsi de financer les actions ci-dessus mentionnées. La demande du salarié doit être faite avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet d'en prolonger la durée. À défaut de cette demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au DIF non utilisé n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

5.2

Information des salariés

Chaque année, au moment de l'ouverture des droits, les salariés reçoivent une information écrite de leur employeur sur les droits acquis et leur disponibilité.

5.3

Formations prioritaires éligibles

Le choix des actions de formation devra intervenir, si possible, après la prise en compte des conclusions de l'entretien professionnel, des éventuelles évaluations professionnelles, d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

Les formations prioritaires éligibles au niveau de la branche dans le cadre du DIF sont celles définies comme prioritaires par la branche de la Cordonnerie et du Multiservice qui ont pour vocation de développer la capacité d'emploi des salariés.

Ces actions prioritaires sont les suivantes :

- la maîtrise et l'acquisition de compétences techniques et commerciales dans les métiers de la cordonnerie et du multiservice
- les actions de perfectionnement et de communication en langue française (maîtrise du vocabulaire et des écrits professionnels)
- l'apprentissage des logiciels informatiques
- le développement des compétences managériales et le développement personnel
- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience notamment en vue de l'acquisition du CAP de cordonnerie multiservice,
- Ou toute autre priorité définie ultérieurement par la branche de la Cordonnerie

Par ailleurs, chaque entreprise pourra, dans le cadre de sa politique de formation, définir des actions prioritaires supplémentaires qui ne viendront pas se substituer à celles définies par la branche.

5.4

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié mais nécessite préalablement l'accord de l'employeur et le cas échéant de l'accord de prise en charge par les OPCA.

Le salarié souhaitant exercer son DIF doit informer son employeur au moins deux mois avant le début de l'action de formation. La demande transmise par courrier RAR comporte les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement, durée, dates de début et de fin, dénomination du prestataire de formation pressenti, le coût de la formation ainsi que les éventuels autres coûts liés au transport et à l'hébergement. Pour les actions de validation des acquis de l'expérience, la demande doit comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certification postulé, dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dénomination de l'organisme ou autorité délivrant la certification.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier par écrit sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque l'employeur accepte la demande du salarié, une convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du Code du Travail est conclue entre les deux parties.

En vue d'accompagner les entreprises dans les démarches administratives, les parties signataires demandent aux organismes collecteurs agréés désignés d'élaborer et de proposer des documents types.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 1^{er} janvier de chaque année peuvent se cumuler sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans et à défaut de son utilisation en totalité ou en partie, le DIF reste plafonné à 120 heures, pour les salariés à temps plein. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, sur la base du nombre d'heures annuelles acquises prorata temporis quel que soit le nombre d'années cumulées.

Selon les textes en vigueur, l'action de formation liée au DIF se déroule en dehors du temps de travail. Cependant, les parties signataires, soucieuses de développer la formation professionnelle des salariés mais aussi des contraintes liées à la baisse de la durée du travail et des arbitrages que sont amenés à faire les employeurs, proposent que l'action de formation liée au DIF puisse s'exercer pour partie ou en totalité pendant le temps de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; seront privilégiées autant que faire se peut les actions de Formation du DIF qui s'articuleront avec des formations du plan de formation ou une période de professionnalisation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail font l'objet d'un versement par l'employeur d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence hors charges sociales.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les frais de formation (salaires et frais pédagogiques) et les frais annexes (transport, hébergement, ...) liés aux actions de formation réalisées dans le cadre du DIF sont pris en charge par les OPCA et sont imputables sur les contributions visées à l'article 3 du présent accord dans la limite des fonds disponibles.

Cependant, pour les entreprises de 10 salariés et plus, en cas de DIF non prioritaire, les frais pédagogiques, d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par celles-ci suivant leurs règles habituelles et sont imputables sur le plan formation.

Article 6

L'Apprentissage

Les parties signataires soulignent que l'accès privilégié aux métiers de la cordonnerie et du multiservice reste la voie de l'apprentissage qui permet l'acquisition d'un diplôme. Il est ainsi rappelé que les entreprises de la profession ont œuvré auprès de l'Éducation Nationale pour une adaptation du CAP de Réparateur en Cordonnerie qui est devenu le CAP Cordonnerie Multiservice afin d'être en adéquation avec l'évolution de l'activité.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à avoir un recours plus large à ce mode d'insertion professionnelle des jeunes. Elles rappellent que l'apprentissage est l'un des moyens les plus appropriés pour la transmission des savoir, des savoir-faire et des comportements par les seniors.

De même, elles invitent les entreprises de la profession à verser la taxe d'apprentissage en priorité vers des centres de formation d'apprentis formant à la cordonnerie et au multiservice.

Article 7

Le Contrat de Professionnalisation

7.1

Définition

Dans un souci d'élargir le recrutement à un public plus âgé et répondre à des besoins à court terme des entreprises, le contrat de professionnalisation s'avère être une solution alternative à l'apprentissage pour intégrer et former du personnel dans les entreprises de la profession en vue de les conduire à une qualification.

Le Contrat de Professionnalisation est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée qui prévoit une formation en alternance pour permettre à son titulaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue.

7.2 Publics visés

Il est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux qualifications visées ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans lorsqu'une professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

7.3 Objectif

Le contrat de professionnalisation doit permettre de faire bénéficier en particulier :

— du coefficient 145 de la grille de classification les salariés sans qualification professionnelle liée à l'activité de la cordonnerie et du multiservice embauchés pour travailler sur un magasin et pour lesquels l'entreprise a mis en place un dispositif de formation répondant aux exigences de la branche professionnelle.

— du coefficient 165 de la grille de classification les salariés dont le niveau permet d'envisager à terme la reprise d'une entreprise, ceci après avoir suivi un parcours de formation reconnue et validée par la branche.

Ces qualifications ne seront obtenues qu'après une évaluation à l'issue de la formation.

Le contrat de professionnalisation pourra être utilisé de même pour la formation de jeunes à des diplômes de type BTS ou DUT, notamment en gestion ou en commerce.

7.4 Durée

Le contrat est d'une durée de 6 à 12 mois. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre du CDI, sans être inférieure à 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation pourra être portée à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées (BP, CAP,...) l'exige, notamment en vue de l'obtention d'un titre ou d'une qualification spécifique au métier de la cordonnerie et du multiservice ou conduisant à un tel métier.

7.5 Rémunération

La rémunération minimale est fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et du niveau de formation de l'intéressé :

— moins de 26 ans

55 % du SMIC pour les moins de 21 ans

70 % du SMIC pour les plus de 21 ans et moins de 26 ans

majoration de 10 points pour les titulaires d'un Bac Pro (65 % et 80%)

— 26 ans et plus

la rémunération minimale est égale à 85 % du minimum conventionnel (ne pouvant être inférieur au SMIC)

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation sont prises en charge par les OPCA sur la base d'un taux horaire de 9,15 €. Il pourra toutefois être modulé selon les priorités définies par les partenaires sociaux au sein des CPNE.

7.6 Développement du Tutorat

Le tutorat est l'une des conditions essentielles de réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale au développement et à la transmission des compétences et des savoirs au sein des entreprises.

Le tuteur est un professionnel de la cordonnerie et du multiservice, volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il est désigné par l'employeur sur base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il sera également tenu compte des qualités pédagogiques pour tenir la fonction tutorale.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il par-

ticipé à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut accompagner plus de deux personnes, que celles-ci soit en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Garant de la réussite de l'intégration du jeune, le tuteur bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation spécifique. L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer sa fonction tutorale. Il veillera à ce que l'exercice de la fonction de tuteur n'affecte pas sa rémunération.

En outre, le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

Enfin, les actions de préparation et de formation ainsi que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale seront prises en charge par AGEFOS PME et l'OPCAMS en application des textes en vigueur.

Article 8 **La Période de Professionnalisation**

8.1 **Définition**

La période de professionnalisation est un dispositif qui a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

À cet effet, elle permet à son bénéficiaire

- d'acquérir une qualification reconnue (diplôme ou titre professionnel enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles, qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la Cordonnerie) en mettant en œuvre si possible préalablement une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

- de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par le présent accord et le cas échéant par la CPNE de la Cordonnerie.

L'initiative de la période de professionnalisation relève soit de l'employeur, soit du salarié. La période de professionnalisation est mise en œuvre après une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire. Elle s'inscrit, le cas échéant, après une démarche de bilan des compétences.

Les périodes de professionnalisation, d'une durée maximale de 24 mois, peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an dès lors qu'un accord écrit est conclu entre le salarié et l'employeur dans lequel ce dernier prendra les engagements en vue d'une reconnaissance de la nouvelle qualification acquise en vigueur. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation formation. Les droits ouverts au DIF peuvent être utilisés dans le cadre de la professionnalisation dans la limite de 120 heures.

La période de professionnalisation est organisée sur base d'une alternance entre des séquences de formation et l'exercice de l'activité professionnelle. Elle donne lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le nombre de salariés simultanément Le nombre de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise. *Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre de salariés autorisés à s'absenter sera de 1 par an. (Termes exclus de l'extension par arr. 9 nov. 2006, JO 21 nov.).*

8.2 **Publics visés**

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et en priorité les salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge.

- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise du secteur professionnel

- salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

- femmes après un congé maternité

- parents après un congé parental

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP)

8.3 **Domaines de formation prioritaires**

Les priorités de la profession sont celles exposées à l'article 2 du présent accord.

Dans cette perspective, les actions désignées comme prioritaires dans le cadre de la professionnalisation sont les suivantes :

-
- initiation et perfectionnement à la cordonnerie
 - formation aux activités du multiservice
 - formation à l'accueil de la clientèle
 - formation à l'animation des équipes
 - formation à la gestion d'une entreprise artisanale

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par AGEFOS-PME ou l'OPCA MS au titre de la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

Article 9 **L'Observatoire National Prospectif des métiers et des qualifications**

9.1 **Définition**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a deux missions essentielles qu'il réalise pour l'ensemble des entreprises de la branche :

- la réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications
- l'animation de la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective par le biais d'analyses et d'enquêtes qualitatives et quantitatives.

Ces informations viennent alimenter la réflexion de la branche professionnelle sur la définition des priorités et des axes de développement de la formation professionnelle pour la branche.

Compte tenu de la taille de branche et des moyens dont elle dispose, la branche de la cordonnerie demandera aux organismes collecteurs désignés d'étudier la possibilité de créer ou de s'intégrer à des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications qui seraient communs à plusieurs branches professionnelles adhérentes.

Article 10 **L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel contribue à la participation active du salarié dans son évolution professionnelle au regard notamment des perspectives de développement de son entreprise.

Tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans son entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Les entreprises ayant déjà mis en place les entretiens annuels pour leurs personnel auront la possibilité de réaliser l'entretien professionnel au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est une opportunité pour aborder en commun les différents dispositifs existants tels que l'évaluation des besoins en formation, la période de professionnalisation, la VAE ou le DIF pouvant accompagner le projet professionnel du salarié.

Pour une bonne réussite de l'entretien professionnel, le salarié en sera informé préalablement dans un délai suffisant pour s'y préparer. Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit ; un exemplaire sera remis au salarié. Un guide méthodologique à destination des entreprises est joint en annexe à titre informatif.

Article 11 **Passeport Formation**

Propriété du salarié, le passeport Formation est un document personnel rédigé à son initiative, lui permettant d'identifier et de faire certifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Outre les décisions en matière de formation prises, le cas échéant, lors ou l'issue de l'entretien professionnel, le passeport pourra recenser notamment :

- les diplômes ou les titres obtenus en formation initiale
- les expériences acquises lors de stages ou de formations
- les certifications professionnelles délivrées (formation ou VAE)
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles correspondantes mises en œuvre.

Le salarié pourra établir son passeport sur les bases d'un document élaboré par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP).

Article 12 **Validation des acquis de l'Expérience (VAE)**

Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés

au travers du dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en vue d'obtenir en particulier le CAP de Cordonnerie Multiservice.

L'accès à la VAE se fait conformément aux modalités définies par l'avenant n° 1 du 8 Juillet 2004 à l'Accord National Interprofessionnel du 5 Décembre 2003.

Article 13 **Dispositif d'aide au remplacement des salariés en formation**

Afin de faciliter le départ en formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, un dispositif d'aide au remplacement a été instauré par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette aide est destinée à financer en partie le remplacement d'un salarié parti en formation pendant son temps de travail. Elle fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'État (DDTEFP) et intervient sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Les entreprises de la profession concernées sont encouragées à utiliser ce dispositif qui est un moyen de réussite de la mise en œuvre du présent accord.

Article 14 **Égalité d'accès à la formation professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue qui est l'un des moyens permettant le développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les entreprises sont invitées à privilégier les actions de nature à contribuer à l'accès des femmes aux métiers de la cordonnerie et de multiservice, notamment par des dispositifs de formation, de VAE, des contrats et des périodes de professionnalisation.

De même, les entreprises devront favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation.

Article 15 **Mise en place d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)**

Par le présent accord, est mise en place au sein de la branche professionnelle une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) composée d'un membre par organisation syndicale et par organisation patronale. Sur base des informations qui lui seront transmises par les OPCA et l'Observatoire des métiers, la mission de la CPNE consistera en particulier à examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche, à définir les orientations ou les actions de formation nécessaires et à établir la liste des formations professionnelles prioritaires.

Article 16 **Conditions d'application de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Le présent accord est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Des entreprises relevant de la branche ont cependant la possibilité de négocier en interne des accords ayant le même objet ; ceux-ci ne peuvent toutefois pas contenir des dispositions dérogatoires au présent accord, sauf clauses plus favorables.

Article 17 **Application de l'accord**

Le présent accord s'appliquera à l'expiration du délai d'opposition.

Il pourra donner lieu à révision ou dénonciation selon les dispositions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 18 **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent au ministre des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité d'étendre le présent accord.

1. Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

L'article 10 de l'Accord sur la Formation prévoit que tout salarié ayant deux ans d'ancienneté pourra bénéficier, au

minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Celui-ci doit permettre au salarié et à son hiérarchique :

- de faire le point sur les possibilités et les dispositifs de formation
- d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Il pourra être complété par les supports ou conseils que les OPCA mettront en œuvre le cas échéance de faveur de leurs entreprises adhérentes.

Comment organiser l'entretien :

- les conditions matérielles : pour que l'entretien soit un moment convivial, il est recommandé qu'il se tienne dans un lieu isolé du lieu de travail (atelier, magasin).
- Le salarié aura été informé au moins 15 jours avant l'entretien afin de pouvoir s'y préparer
- L'entretien doit avoir lieu si possible avec son responsable hiérarchique direct qui aura été formé ou sensibilisé à la conduite d'entretien individuel.
- Les participants à l'entretien doivent faire preuve d'écoute vis-à-vis de l'autre dans un souci de clarté des échanges.

Questions à aborder lors de l'entretien :

- point sur le poste occupé actuellement et les compétences requises
- état sur les souhaits et/ou les besoins de formation liés au poste occupé
- échange sur les projets du salarié sur son parcours professionnel
- les propositions en matière d'action de formation s'il y a lieu

Conclusions de l'entretien

- les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié.
- l'employeurs s'engage à mettre en œuvre dans un délai raisonnable les actions de formation décidées.

Avenant du 26 novembre 2010

[Étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin]

Préambule

Le présent avenant à l'accord formation du 7 décembre 2005 est conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces dispositions prévoient en particulier :

- la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui dispose notamment de ressources calculées en appliquant un pourcentage compris en 5 et 13 % (décidé par voie réglementaire) sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue ; cette contribution étant prélevée directement sur la participation des entreprises sans majoration de cette participation pour autant ;
- la fixation par un accord de branche de la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP entre la participation du plan de formation et celle au titre de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche de la cordonnerie et du multiservice conviennent en conséquence des dispositions ci-après :

Article 1er

La contribution des entreprises de la branche au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est répartie de la façon suivante :

- 55 % au titre des fonds de professionnalisation
- 45 % au titre du plan formation

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Les parties conviennent de faire un point au cours du second semestre 2012 pour savoir si cette répartition doit être révisée.

Il est applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie et multiservices.

Article 3

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent avenant qui entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Désignation d'un OPCA *Avenant du 30 janvier 2012*

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

Article 1

Désignation des organismes collecteurs

À la suite de la réforme des OPCA (loi du 24 novembre 2009), les parties signataires désignent comme Organismes Paritaires Collecteurs Agréés pour les fonds destinés à la formation continue :

1. OPCALIA pour les entreprises employant moins de 10 salariés

2. AGEFOS-PME pour les entreprises employant au moins 10 salariés

Article 2

Conditions d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur la disposition ci-dessus mentionnée.

Article 3

Durée de l'accord et extension

Le présent accord modifie dès son arrêté d'extension l'accord du 7 décembre 2005 sur les sujets visés en son article 3.1 et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

Avenant du 30 septembre 2013

[Étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 étendue par arrêté du 22 décembre 1989 et élargie au secteur des cordonniers industriels par arrêté du 24 avril 1995.

Article 2 **Adhésion à Opcalia**

Les parties signataires désignent Opcalia comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation, sous réserve de son agrément par l'État.

Article 3 **Négociation**

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les dispositions ci-dessus mentionnées.

Article 4 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 5 **Dépôt et extension**

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

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre chargé de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes **Accord du 8 décembre 2009**

[Étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

(Annulé et remplacé par Accord du 20 décembre 2023)

Mod. par Avenant, 19 mars 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 2, 26 nov. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la Cordonnerie.

Dans le cadre de la présente négociation, une enquête statistique a été menée au sein de la profession. Les retours d'enquête ont permis d'étudier 20 % des salariés de la branche et de dresser les constats suivants sur la population analysée :

- les effectifs dans les entreprises de la branche sont majoritairement masculins puisque les hommes représentent

plus de 80 % des effectifs salariés de la profession ;

— l'âge moyen dans la profession se situe dans une fourchette de 41 à 50 ans ;

— le contrat de travail est très majoritairement à durée indéterminée et à temps plein y compris pour le personnel féminin ;

— compte tenu des données recueillies, les écarts sur les salaires entre les femmes et les hommes existent pour une minorité de coefficients, les salaires de base du personnel féminin étant supérieurs pour une majorité de coefficients à ceux des hommes ;

Par contre, sur le plan des salaires globaux bruts, on constate des écarts négatifs pour le personnel féminin, ces écarts pouvant s'expliquer par la nature de l'emploi à égalité de coefficient ou à l'organisation du travail (présence ou pas d'heures supplémentaires par exemple) ;

— une population importante de salariés hommes ou femmes classés au coefficient 145 alors que le salaire moyen est largement au-dessus du mini conventionnel ;

— enfin, les entreprises de la branche sont de taille et de structure très disparates : ainsi à côté des très petites entreprises artisanales avec un ou deux salariés, on trouve une minorité d'entreprises de plus de 20 salariés ayant des établissements avec un effectif de deux ou trois salariés.

C'est donc en tenant compte de ces données caractéristiques des entreprises de la profession que les parties signataires ont convenu des dispositions du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 2, 26 nov. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la Convention Collective Nationale de la Cordonnerie multiservice (Code IDCC 1561) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir et dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 95.23Z (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et 95.29Z (réparation d'articles personnels et domestiques).

Article 2

Recrutement

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents.

À cet effet elles s'assureront que leur processus de recrutement se déroule dans les mêmes conditions. Dans cet esprit, la rédaction des offres d'emploi ne devra pas être discriminatoire en ne comportant aucune mention relative au sexe ou à la situation familiale, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe. L'analyse des candidatures sera opérée selon les mêmes critères objectifs : les compétences professionnelles et techniques, l'expérience professionnelle et les qualifications. De même, lors de l'entretien d'embauche, les informations demandées par l'entreprise porteront exclusivement sur l'exercice de l'emploi et ne devront avoir pour finalité que d'apprécier la capacité du candidat ou de la candidate à occuper le poste proposé.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à une période d'essai. En conséquence, lors du processus de recrutement comme lors de l'exécution du contrat de travail, l'entreprise s'abstiendra de toute recherche d'information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les parties signataires s'engagent à intervenir auprès des écoles de formation, en particulier les centres d'apprentissage, afin qu'elles mettent en place des actions en vue d'encourager le recrutement de jeunes femmes à la préparation au CAP Cordonnerie Multiservice.

Enfin, les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence ou expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Article 3

Formation

Les parties signataires soulignent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à une promotion au sein de l'entreprise ou dans la profession.

Elles rappellent à ce titre que l'accord du 7 décembre 2005 sur la formation a déterminé comme prioritaire, pour le développement des compétences, le personnel féminin travaillant en production. Par le présent accord, les parties conviennent que les femmes et les hommes qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation constituent un public prioritaire pour l'accès à la professionnalisation. Il est rappelé que les entreprises désireuses de s'engager dans la voie de la professionnalisation peuvent s'appuyer sur leur OPCA.

Par ailleurs, afin de faciliter le départ en formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF), les entreprises s'engagent à ne pas reporter ce départ, lorsqu'une demande de formation DIF aura été formulée par un ou une salariée dans les 6 mois d'un retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, sauf si cette absence risque de perturber gravement l'activité de l'entreprise (en cas de TPE).

Enfin, les entreprises proposeront aux salariés de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation de suivre une formation de mise à niveau afin de faciliter leur reprise d'activité professionnelle au cas où un besoin aurait été identifié.

Article 4

Aménagement des horaires en cas de maternité

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte autant que faire se peut les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ce thème peut prendre une importance particulière pour les salariées enceintes Aussi, afin de d'éviter les périodes de forte affluence dans les transports dans la journée, les parties conviennent de faire bénéficier ces salariées dès le 5^{ème} mois de grossesse, d'une réduction d'horaire quotidienne d'une demi-heure sans perte de salaire ; cette réduction devant permettre d'embaucher plus tard ou de débaucher plus tôt en fin de journée. Cet aménagement des ; horaires sera convenu entre l'employeur et l'intéressée. Le personnel à temps partiel bénéficiera de cette disposition au prorata de son temps de travail.

Article 5

Reprise d'activité

Mod. par Avenant, 19 mars 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant, 19 mars 2010, étendu) Afin de faciliter le retour au travail, les entreprises s'engagent, préalablement à la reprise ou après la reprise effective d'activité à organiser un entretien avec les salariés de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien aura pour objet de fixer la date prévisible de retour le cas échéant, les conditions de reprise d'activité et si nécessaire les besoins en formation, en particulier en cas de modifications techniques des équipements et matériels de travail ou de changement d'organisation de travail.

Article 6

Congé pour enfant malade ou hospitalisé

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 37 de la convention collective en permettant également la prise d'une journée de congé rémunérée en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans.

Le nouvel article 37 sera ainsi libellé : « 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, d'une journée de congé par an ou de deux demi-journées par an et par enfant. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. »

Article 7

Égalité salariale

Les, parties réaffirment leur attachement au principe d'égalité salarial qui est au cœur de toute démarche visant à l'égalité professionnelle. À cette fin, chaque entreprise de la branche procédera à une analyse des rémunérations de son personnel à situation comparable. Au cas où il ressortirait de cette analyse des écarts non objectifs de rémunération entre les femmes et les hommes, l'entreprise procédera à leur suppression après en avoir déterminé les origines et mis en place les actions adaptées. La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de son emploi chez ce dernier.

Les, parties signataires s'engagent par le présent accord à la suppression de tout écart de rémunération non objectif à situation comparable dans l'ensemble de la profession au plus tard le 31 décembre 2010. Les différences de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doivent être justifiées par des raisons objectives et matériellement vérifiables et doivent être proportionnées.

De même, à la même date, chaque entreprise aura procédé à l'examen des classifications de son personnel et effectué le cas échéant les ajustements nécessaires.

Article 8 **Parcours professionnel et promotion**

Tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

Article 9 **Parité au sein de la représentation du personnel**

Les parties signataires émettent le vœu que les organisations syndicales intéressées examinent, notamment au moment des élections professionnelles, les voies et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures, au regard de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 10 **Conditions d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Des entreprises relevant de la branche ont cependant la possibilité de négocier en interne des accords ayant le même objet ; ceux-ci ne peuvent toutefois pas contenir des dispositions dérogatoires au présent accord sauf clauses plus favorables.

Article 11 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 12 **Dépôt de l'accord**

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 13 **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Accord du 20 décembre 2023

(Voir Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Accord du 20 décembre 2023)

Régime de prévoyance - Conditions de financement **Avenant n° 27 du 10 juin 2011**

[Étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT.

L'objet du présent avenant est d'adapter l'accord afférent à la prévoyance aux dispositions de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites.

Ainsi, le recul progressif de l'âge de départ à la retraite pour les carrières complètes a une incidence directe sur la durée de versement des prestations accordées par le contrat de prévoyance. Aux termes de l'article 26 de la loi susmentionnée, les provisions techniques couvrant le versement des prestations en cas d'incapacité ou d'invalidité devront augmenter au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite du bénéficiaire, prorogeant de ce fait la couverture en cas de décès jusqu'à cette date.

Les mesures qui suivent ont pour but d'organiser les conditions de financement pour les entreprises relevant du régime de prévoyance de la convention collective nationale de la Cordonnerie multiservice.

Article 1 **Financement de la mesure**

Pour financer ces nouvelles provisions, le taux de cotisation pour le risque incapacité-invalidité sera fixé, à compter du premier janvier 2012 à :

- 0,58 % TA + 1,27 % TB pour les salariés cadres,
- 0,51 % TA + 1,20 % TB pour les salariés non cadres.

Ainsi le taux global du régime de prévoyance sera porté à :

- 2,08 % TA + 2,77 % TB pour les salariés cadres,
- 1,05 % TA + 1,74 % TB pour les salariés non cadres.

La répartition est la suivante :

Risques garantis	Cadres			Non-Cadres		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,35 % TA / TB	1,35 % TA / TB	0 %	0,39 % TA / TB	0,234 % TA / TB	0,156 % TA / TB
Rente éducation	0,15 % TA / TB	0,15 % TA / TB	0 %	0,15 % TA / TB	0,10 % TA / TB	0,05 % TA / TB
Incapacité, invalidité	0,58 % TA	0,348 % TA	0,232 % TA	0,51 % TA	0,306 % TA	0,204 % TA
	1,27 % TB	0,762 % TB	0,508 % TB	1,20 % TB	0,72 % TB	0,48 % TB

Le taux de cotisation global inclut, pour les cadres, l'obligation de cotisation patronale de 1,50 % sur la tranche A prévue par la convention collective du 14 mars 1947.

Article 2 **Conséquences de la sortie d'une entreprise du groupe assuré ou de la dénonciation de la désignation pendant la période transitoire**

En cas de résiliation pendant la période transitoire de constitution des provisions mathématiques se terminant le 31 décembre 2015, le paiement d'une indemnité sera dû pour les assurés en arrêt de travail ou en invalidité au 31 décembre 2010 et dont la prestation est toujours en cours de service à la date de résiliation.

Article 3 **Conséquences sur l'entrée d'une entreprise dans le groupe assuré**

Si une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective décidait de rejoindre l'institution désignée, elle devra s'assurer, auprès de l'assureur qu'elle quitte, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. À défaut, elle serait amenée à constituer les provisions auprès de l'assureur désigné.

Article 4 **Dates d'effet**

Les dispositions de l'article 1 du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Les dispositions de la loi étant d'ordre public, les dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant entrent en vigueur immédiatement.

Article 5

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 6

Les parties signataires demandent au Ministre du Travail d'étendre le présent accord.

Régime frais de santé Accord du 31 août 2015

[Étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC CMTE ;

Fédération agro-alimentaire de la CFE CGC ;

Fédération FO de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement;

Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisseries CGT ;

Fédération des Services CFDT.

Mod. par Avenant 19 déc. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.

Préambule

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant deux ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel «frais de santé» développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture «frais de santé» respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Article 1

Objet et champ d'application

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la cordonnerie multiservice (code IDCC 1561).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1^{er} de la convention.

Article 2

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Article 3

Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

Article 3.2

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie «frais de santé» :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus

cette aide ;

- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

Article 3.3

Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie «frais de santé».

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie «frais de santé» lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4

Cas particulier de bénéficiaires à titre gratuit

Les salariés en congés maternité ou paternité bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme salarié) par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1^o de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale :

Article 3.5

Autres bénéficiaires

Les ayants droit du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, à des extensions facultatives souscrites par l'entreprise et choisies individuellement par chaque salarié.

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés peuvent étendre la couverture de la garantie Santé dont il bénéficie à :

- leur conjoint, concubin ou pacsé (tels que définis ci-dessous)

et/ou

- à leur(s) enfant(s) à charge (tels que définis ci-dessous)

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,

- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (Pacs),

- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du Code civil, le concubinage est une union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple,

- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du participant :

- Les enfants du salarié de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 21 ans et être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité Sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin,

- être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :

- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi,

- ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel,

- ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,

-
- être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé,
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^{ème} anniversaire,
 - Les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Article 4 **Les garanties du régime professionnel de santé**

Mod. par Avenant 19 déc. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAAL CFE CGC ;

FS CFTD ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.

(Avenant 19 déc. 2019, étendu) Les garanties du présent régime, prévues pour information en annexe au présent avenant, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues en cas d'évolution de la réglementation.

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2 de l'accord du 31 août 2015.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie assistance + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du de l'accord du 31 août 2015.

L'employeur pourra librement négocier au sein de son entreprise les conditions d'une couverture complémentaire santé supérieures aux garanties conventionnelles, laquelle devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale.

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à deux options facultatives permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions tarifaires privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1 de l'accord du 31 août 2015.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé :

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

— à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

— au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Article 4.1 **La garantie frais de santé du régime professionnel de santé**

Article 4.1.1

(Avenant 19 déc. 2019, étendu) - Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les garanties du régime professionnel de santé sont revues et modifiées, à compter du 1^{er} janvier 2020 et à titre informatif, selon le tableau reproduit en annexe.

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la Sécurité sociale hormis pour la garantie optique.

	Nature des frais	Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.			
Hospitalisation (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour			
	En établissement conventionné ou non conventionné	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Honoraires			
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % de la BR	120 % de la BR	200 % de la BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % des FR	100 % des FR	100 % des FR
	Chambre particulière Non remboursée par la Sécurité sociale			
	Par nuitée / par journée	45 € par jour	65 € par jour	65 € par jour
	Lit d'accompagnant Non remboursé par la Sécurité sociale	30 € par jour	30 € par jour	30 € par jour
	Forfait maternité ou adoption (prime de naissance)			
	Par enfant	-	100 €	300 €

	Nature des frais		Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux				
	Consultation / visite / consultation en ligne				
	chez un généraliste				
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR	
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR	
	chez un spécialiste				
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR	
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR	
	Actes techniques médicaux				
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR	
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR	
	Actes d'imagerie médicale				
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR	
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR	
	Honoraires paramédicaux				
	Auxiliaires médicaux	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR	
	Analyses et examens de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	
	Matériel médical				
	Appareillage et prothèses médicales remboursées par la SS, hors aides auditives et optique	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR	
	Frais de transport sanitaire				
	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (11)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	
	Cures thermales				
	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR	
	Médicaments				
	Médicaments remboursés à 65 %	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	
	Médicaments remboursés à 30 %	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	
	Médicaments remboursés à 15 %	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	
	Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	-	60 € / an / bénéficiaire	150 € / an / bénéficiaire	
	Médecine additionnelle et de prévention				
	Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale Prescrite par un médecin				
	Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, psychomotricien pour enfant, consultation diététicien	-	Jusqu'à 2 fois par an / bénéficiaire	Jusqu'à 3 fois par an / bénéficiaire	

	Nature des frais	Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)	
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.				
Dentaire auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % Santé**				
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (12)			
	Soins				
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	
	Inlay/onlay	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR	
	Prothèses autres que 100 % Santé				
	Panier à tarifs “modérés” :				
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR	
	Panier à tarifs “libres” :				
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlaycore, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR	
	Implantologie				
	Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire / Scanner, pose de l'implant, pilier implantaire- limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire	-	-	500 €	
	Orthodontie (7)				
	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR	
Optique Équipement (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Équipement 100 % Santé*** (classe A)		sans reste à payer (13)		
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)				
	<i>Dans le réseau KALIXIA (9) tarifs négociés et reste à charge minoré (Termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.)</i>	<i>par verre simple *****</i>	58 €	121 €	160 €
		<i>par verre complexe *****</i>	98 €	178 €	270 €
		<i>par verre très complexe *****</i>	132 €	236 €	328 €
		<i>par monture de lunettes *****</i>	35 €	81 €	100 €
	<i>Hors réseau KALIXIA (Termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.) (9)</i>	<i>par verre simple *****</i>	50 €	105 €	160 €
		<i>par verre complexe *****</i>	85 €	155 €	235 €
		<i>par verre très complexe *****</i>	115 €	205 €	285 €
		<i>par monture de lunettes *****</i>	30 €	70 €	100 €
	Lentilles				
	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale	200 €/an	250 €/an	300 €/an	
	Chirurgie optique réfractive				
	Par œil par bénéficiaire par an	100 €	175 €	250 €	

	Nature des frais	Base Obligatoire	Option 1 (y compris base)	Option 2 (y compris base)
	Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.			
Aides auditives ou Équipement par oreille	Jusqu'au 31 décembre 2020 :			
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021	Renouvellement par appareil tous les : 4 ans		
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)	sans reste à payer (13)		
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale		
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	100 % de la BR	122 % de la BR	122 % de la BR
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Accessoires et fournitures	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime * Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(9) Les prestations dans le réseau KALIXIA et hors réseau ne sont pas cumulatives (Termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.). La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a minima au ticket modérateur.

(11) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le t

(12) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(13) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Article 4.1.2

Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la Sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 4.2

Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Comme l'indique le tableau de garanties, le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire,

l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur.

À titre indicatif, les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	Base obligatoire régime professionnel de santé	Option 1	Option 2
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui	Oui
Un détartrage annuel complet sus - et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	Oui	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui	Oui
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : - Audiométrie tonale ou vocale - Audiométrie tonale avec tympanométrie - Audiométrie vocale dans le bruit - Audiométrie tonale ou vocale - Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui	Oui	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	Oui	Oui	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 4.3

La garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite «assistance santé» notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Article 5

Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Article 5.1

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficient du maintien sans contrepartie de cotisations 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 (dispositif appelé «portabilité santé») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

— 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 de l'assurance 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 un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

— le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

— les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

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

— l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des régimes frais de santé de l'ensemble des salariés encore en activité, aucune cotisation n'étant due dès lors par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance 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.

Article 5.2

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droits

Article 5.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Article 5.2.2

Conditions de ce maintien

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1 ; ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés. Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3.1

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail

est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans le mois de la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 5.3.2

Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie, accident, ou d'adoption. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires définies au point 1 de l'article 6.1.

Article 6 Cotisations

Article 6.1

Taux de cotisation du régime professionnel de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation ; soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la Portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

Régime général

Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés

	Régime de base conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	1,23 %	1,79 %	2,28 %

Extension de la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et / ou ses enfants

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et / ou ses enfants - couvertures facultatives,)

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,32 %	1,91 %	2,44 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Extension de la couverture à un niveau supérieur

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement d'étendre la garantie de ses ayants-droit à ce même niveau)

	Option 1 - Base conventionnelle	Option 2 - Base conventionnelle	Option 2 - Option 1
Salarié	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Conjoint facultatif	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Enfant facultatif	0,35 %	0,55 %	0,20 %

Régime local Alsace-Moselle

Régime choisi par l'entreprise, en régime obligatoire pour tous ses salariés

	Régime de base conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié seul en obligatoire	0,74 %	1,30 %	1,79 %

Extension conjoint et / ou ses enfants

(Le salarié décide d'étendre la couverture dont son entreprise le fait bénéficier de façon obligatoire à son conjoint et/ou ses enfants - couvertures facultatives,)

	Régime de base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	0,79 %	1,38 %	1,91 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Extension de la couverture à un niveau supérieur

(Le salarié décide de prendre un niveau de couverture supérieur au niveau obligatoire d'entreprise et éventuellement d'étendre la garantie de ses ayants-droit à ce même niveau)

	Option 1 - Base conventionnelle	Option 2 - Base conventionnelle	Option 2 - Option 1
Salarié	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Conjoint facultatif	0,59 %	1,12 %	0,53 %
Enfant facultatif	0,35 %	0,55 %	0,20 %

50 % de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la «base minimum conventionnelle». Les cotisations dites «Option 1» et «Option 2» s'ajoutent à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire, elles peuvent être :

— soit à la charge exclusive du salarié ;

— soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise

S'il le souhaite et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux extensions facultatives pour le même niveau de garantie dont il bénéficie : soit le «régime de base» constituant le minimum conventionnel, soit l'«Option 1» ou l'«option 2». Les cotisations mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités :

	Régime base convention- nelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,84 %	2,68 %	3,41 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et / ou ses enfants :

	Régime base convention- nelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé de retraité	1,98 %	2,86 %	3,66 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

b) Loi Evin non retraité :

	Régime base convention- nelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,59 %	2,31 %	2,95 %

Si l'ancien salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base convention- nelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,71 %	2,47 %	3,16 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Régime local

a) Retraités :

	Régime de base conven- tionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	1,11 %	1,95 %	2,68 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base convention- nelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,18 %	2,06 %	2,86 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

b) Loi Evin non retraité :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié seul en obligatoire	0,96 %	1,68 %	2,32 %

Si le salarié avait étendu la couverture obligatoire du salarié (choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime base conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint & assimilé	1,02 %	1,78 %	2,47 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

3

Maintien des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont maintenus pour une durée de deux années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

À l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

6.2

Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (valeur indicative pour 2015 de 3 170 €).

Article 7

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visés à l'article 11.

7.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité.

7.2

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé «Base minimum conventionnelle obligatoire» pour le salarié seul ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

7.3

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (article 7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;
3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord.

S'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 %;

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Article 8

La mutualisation professionnelle

8.1

Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'Institution de Prévoyance régie par le Titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale : Malakoff Médéric Prévoyance, dont le siège social est à Paris (75009), 21 rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fond de solidarité défini à l'article 10.2.

8.2

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de branche, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1^{er} janvier 2016.

8.3

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la Commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la Commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans son rôle de suivi du régime, la commission paritaire veille notamment à :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintiens de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par l'organisme paritaire recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Article 9

Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayant droits de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

9.1

Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droits.
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours de la 1^{ère} année de fonctionnement du régime pour définir le détail

de ces actions de solidarité.

9.2 Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 10.1.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat, sur décision annuelle de la Commission paritaire après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

— la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;

— de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche.

— la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants-droit et anciens salarié de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 10.1.

Article 10 Date d'effet de l'avenant et durée

Mod. par Avenant 19 déc. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} janvier 2020 pour une durée indéterminée.

Article 11 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 12 Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Commission paritaire de validation des accords d'entreprise Accord du 18 juin 2012

[Étendu par arr. 19 févr. 2013, JO 2 mars, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;
FS CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT.

Préambule

Conformément à l'article L. 2232-21 et suivants du Code du travail, au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ou de moins de 50 salariés dépourvues de délégués du personnel désigné délégué syndical, un accord peut être négocié et conclu avec les membres élus au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou à défaut avec les délégués du personnel.

Un accord négocié dans le cadre de cet article doit être approuvé par la commission paritaire de branche, avant la réalisation des formalités de dépôt.

Le présent accord détermine les règles de fonctionnement de cette commission.

Article 1 Champ d'application

Sont concernées par les dispositions du présent accord, les entreprises qui appliquent la Convention Collective Nationale de la cordonnerie multiservice (IDCC : 1561) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir ainsi que dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 9523Z (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et NAF 9529Z (réparation d'articles personnels et domestiques).

Article 2 Missions de la commission

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Elle n'a pas pour objet de contrôler l'opportunité ou l'intérêt de l'accord.

Article 3 Saisine de la commission

L'entreprise transmet par courrier recommandé avec accusé de réception au secrétaire de la commission un dossier comprenant les copies :

- de l'accord collectif,
- du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel (formulaire CERFA) ;
- (*Exclu de l'extension par arr. 19 févr. 2013, JO 2 mars*) du *procès verbal de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord collectif a été approuvé* ;
- du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Article 4 Organisation de la commission

Composition

La commission est composée d'un collège «salarié» et d'un collège «employeur».

Collège «salarié» :

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Collège «employeur» :

Chaque organisation professionnelle au sein de la branche nomme un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque réunion de commission.

Chaque organisation devra transmettre au secrétaire de la commission les noms de ses représentants.

Secrétariat

La commission est domiciliée au siège du Syndicat des Réparateurs Industriels de la Chaussure, 105 rue du Faubourg Saint honoré 75373 Paris cedex 08.

De ce fait le S.R.I.C. en assurera le secrétariat.

Le secrétaire a pour mission de :

- réceptionner les dossier de validation et les communiquer aux membres de la commission ;
- accuser réception des dossiers auprès des entreprises concernées (courrier simple ou courriel) ;
- contrôler la présence des pièces nécessaires (cf. article 3) et réclamer les pièces manquantes au besoin (le délai légal de décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes) ;
- convoquer les membres titulaires et suppléants de la commission ; la convocation devra être accompagnée du dossier complet pour chaque accord devant être examiné ;
- rédiger et transmettre le procès-verbal de chaque réunion aux membres de la commission ;
- notifier les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord collectif soumis à validation.

Article 5

Fonctionnement de la commission

À compter de la réception du dossier de saisine complet de la commission, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 2 mois.

Cette réunion peut être adossée à toute autre réunion paritaire nationale de branche.

Compte tenu d'un déséquilibre entre le nombre d'organisations syndicales et professionnelles, il est décidé que le nombre de voix de chaque collègue est identique dans le cadre du 1^{er} vote.

Chaque collègue vote à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si aucune majorité ne se dégage, un second vote est organisé en requérant la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents.

Un titulaire et un suppléant représentant la même organisation ne peuvent voter tous les deux, sauf à ce que l'un d'eux ait mandat pour représenter une organisation absente.

Si la commission ne valide pas l'accord, il est réputé non écrit.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé, et donc non écrit.

À défaut de décision dans les 4 mois suivants la saisine de la commission, l'accord est réputé validé.

La prise en charge des frais se fait dans les mêmes conditions que pour les réunions paritaires de branche.

Article 6

Validation de l'accord collectif

Pour rappel, une fois la validation de la commission obtenue, l'entreprise doit réaliser les formalités de dépôt habituelles auprès de l'autorité administrative compétente en joignant le procès-verbal de validation de la commission.

Article 7

Conditions d'application de l'accord

Le présent accord pourra donner lieu à révision ou dénonciation selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du Code du travail.

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 8

Extension de l'accord, durée et date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature, et ce, pour une durée indéterminée.

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

Développement du dialogue social

Accord du 22 novembre 2011

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNP FO ;
FCMTE CFTC ;
THC CGT.

Préambule

Les entreprises artisanales de la cordonnerie multiservice sont composées en moyenne de 2 salariés et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle, le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux décident de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs incluses dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements relevant du répertoire des métiers :

- exerçant sur le territoire français y compris dans les DOM
- ayant une activité de cordonnerie multiservice artisanale classée dans la nomenclature NAF sous les codes 9523Z et 9529Z.

Article 2 Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources

Les entreprises prévues à l'article 1 du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code de travail,
 - une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 15 euros par entreprise au niveau de la branche professionnelle relevant du champ d'application du présent accord, répartie à part égale entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au sens du code du travail.
- La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :
- Fédération Force Ouvrière Pharmacie-LABM-Cuirs-Habillement : 3/13^{èmes}
 - Fédération des services CFDT Pôle Commerce HACUITEX : 3/13^{èmes}
 - Fédération Textile - Habillement - Cuir CGT : 3/13^{èmes}
 - Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, du Cuir et de l'Habillement CFTC : 2/13^{èmes}
 - Fédération Nationale Agroalimentaire Cuirs et Peaux CFE CGC : 2/13^{èmes}

Article 3 Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1 du présent accord, dans les négocia-

tions paritaires de branche,

— en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans le champ d'application du présent accord.

En ce qui concerne la part employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources en permettant à la branche professionnelle d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales,

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

— d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et condition de travail, accompagnement des chefs d'entreprises dans l'élaboration de leurs actions de formation, transmission d'entreprises...),

— de trouver, des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés, aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emplois sur les métiers de la branche,

— de valoriser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés ?

— d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4

exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises artisanales, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organismes paritaires.

Cette représentation dans les instances paritaires est conduite sans que l'absence des salariés ne soit préjudiciable à la bonne marche des entreprises artisanales et sans remise en cause des éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandats ou ayant des fonctions syndicales.

Le maintien du salaire des représentants salariés qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord ainsi que le surcoût éventuel de leur remplacement, entrent dans les prérogatives du présent accord.

Il en est de même de la compensation de l'absence de représentants employeurs qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord.

Aucun salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire de conciliation compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure du licenciement projeté.

Article 5

Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'Artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'Association pour le Dialogue Social dans la Cordonnerie Multiservice Artisanale, «ADCMSA» créée à cet effet.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est reversée à l'Association Paritaire Interprofessionnelle Nationale pour le développement du Dialogue Social dans l'Artisanat.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est conservée par l'Association «ADCMSA» qui est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le champ d'application du présent accord.

Elle est composée de :

— au titre des salariés, d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales de salariés *nationales* (*Terme exclu de l'extension par arr. 2 août 2013, JO 4 sept.*), reconnues représentatives, signataires du présent accord,

— au titre des employeurs, d'un nombre de représentants des organisations professionnelles de la branche reconnues représentatives incluses dans le champ d'application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.

Elle est chargée annuellement :

-
- de percevoir au plan national les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord,
 - de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord,
 - de s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

Article 6 **Institution d'une commission paritaire d'interprétation**

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en œuvre du présent accord.

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans les branches incluses dans le champ d'application du présent accord.

Le secrétariat de cette commission est assuré par la partie employeurs.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Elle se réunit dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours suivant sa première réunion.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les commissaires a la même valeur contractuelle que les clauses du présent accord.

Article 7 **Suivi et révision de l'accord**

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social

Article 8 **Durée et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions visées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 9 **Extension**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations et déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2331-2, L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du Code du travail.

Les parties signataires demandent également l'extension du présent accord au Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité en application des articles L. 2261-15, 2261-24 du Code du travail.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Travail à temps partiel **Accord du 19 janvier 2015**

[Étendu par arr. 5 mai 2015, JO 27 mai, applicable à compter du 1^{er} mars 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFCM ;

SRIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE-CGC ;

FNP FO ;

Préambule

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 réforme en profondeur le travail à temps partiel.

Le législateur a maintenu la volonté des partenaires sociaux lors de la signature de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, de laisser la possibilité aux branches de revoir les dispositions de cette loi afin que chacune d'elles puissent bénéficier d'une organisation du travail à temps partiel conforme à ses spécificités.

Les signataires du présent accord sont conscients que les dispositions relatives au travail à temps partiel prévues par la loi de sécurisation de l'emploi ne sont pas adaptées à l'activité des entreprises du secteur de la cordonnerie multiservice.

Les partenaires sociaux ont eu pour objectif de limiter l'impact sur l'emploi de ces mesures tout en encadrant le travail à temps partiel afin de garantir des droits aux salariés concernés.

Article 1 Salariés concernés par le présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel de catégorie ouvrier ou employé. Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail correspond aux conditions édictées par l'article L. 3123-1 du Code du travail.

Article 2 Dispositions contractuelles du travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :

- les éléments de la rémunération,
- la qualification,
- la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle),
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle,
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification,
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

Article 3 Durée minimale de travail

Les salariés dont les contrats sont en cours, peuvent demander à bénéficier des présentes dispositions. L'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'établissement. Cette durée minimale de travail s'appliquera à tous les salariés de la branche disposant d'un horaire contractuel inférieur, au plus tard le 1^{er} juillet 2015.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 14 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel).

Une durée d'activité inférieure peut être prévue :

- pour les étudiants de moins de 26 ans,
- à la demande écrite et motivée du salarié, afin de pouvoir cumuler plusieurs emplois, ou faire face à des contraintes personnelles,
- dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs d'exonération ou qui souhaite voir son horaire hebdomadaire augmenté, informe par écrit son employeur. La durée minimale de travail prévue au présent article s'appliquera en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Article 4 Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée contractuelle de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel se voient appliquer une majo-

ration de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se voient appliquer une majoration de 25 %.

Dans le cas où pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant en respectant un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition du salarié).

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Article 5

Compléments d'heures (avenants temporaires)

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel habituel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient appliquer une majoration de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Un salarié peut refuser ces compléments d'heures si la réalisation des horaires demandés s'avère incompatible avec un autre emploi à temps partiel.

Article 6

Modalités d'organisation du temps de travail

6-1

Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 heures 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

6-2

Salariés employés principalement à la production

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

Article 7

Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant du Code du Travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Article 8
Priorité d'affectation à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers comportent une durée de travail supérieure à la leur) ressortissant de leur qualification professionnelle qui seraient créés ou vacants.

La liste des postes de travail vacants à temps plein doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum d'un mois.

Article 9
Modification de l'article 10 de la Convention collective nationale

Le présent accord annule et remplace l'article 10 de la Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989.

Article 10
Extension de l'accord, durée et date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} mars 2015, et ce, pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent au Ministre du Travail d'étendre le présent accord.

Épargne salariale

(Voir l'accord du 10 février 2025)

