

IDCC 2528

Brochure 3157

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/](https://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 21/01/2026

Industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie,
gainerie, bracelets en cuir

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005. Etendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006.	5
Dispositions générales	5
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Travailleurs à domicile	6
Article 8 - Droit syndical	6
Article 9 - Autorisations d'absence	7
Article 10 - Délégués du personnel	7
Article 11 - Délégué unique	7
Article 12 - Assistance d'un représentant syndical	7
Article 13 - Entreprises de moins de 10 personnes	8
Article 14 - Comité d'entreprise	8
Article 15 - Election des institutions représentatives du personnel	8
Article 16 - Activités sociales et culturelles	8
Contrat de travail	8
Article 17 (1) - Embauchage	8
Article 18 - Changement de résidence	9
Absences	9
Article 21 - Bulletin de paie	9
Article 22 - Maternité	10
Article 23 - Garantie de ressources en cas de chômage partiel	10
Article 24 - Résiliation du contrat de travail - Délai-congé	10
Article 25 - Licenciement de caractère économique	10
Article 26 - Certificat de travail	10
Article 27 - Organisation - Durée du temps de travail et rémunération du temps de travail - Modulation	11
Article 28 - Congés payés	11
Article 29 - Congés exceptionnels pour événements de famille	11
Article 30 - Prévoyance - Régime de retraite complémentaire	12
Article 31 - Classifications	12
Article 32 - Salaires	13
Salaires minimum	13
Article 35 - Main-d'oeuvre jeune	14
Apprentissage et formation professionnelle	14
Article 36 - Formation professionnelle	14
Article 37 - Apprentissage	14
Hygiène - Sécurité - Conditions de travail	15
Conciliation et interprétation	15
Article 42 - Dépôt et date d'application	16
Article 43 - Extension	16
Textes Attachés	17
Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005	17
Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salariés	28
Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif au champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005	37
Accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue	38
Accord du 12 mai 2006 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis (CFA)	45
Accord du 12 mai 2006 relatif au chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie	46
Accord du 11 mai 2010 relatif à l'affectation de fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	47
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	47
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	47
Accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	48
Accord du 7 mars 2017 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA	50
Avenant du 1er septembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	50
Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	50
Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I)	52
Avenant du 14 octobre 2019 à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	53

Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI	54
Avenant du 19 décembre 2019 relatif au régime professionnel de santé	55
Accord du 27 mai 2020 relatif à l'entretien professionnel	57
Accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A	59
Avenant n° 3 du 14 octobre 2020 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	63
Accord du 28 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	63
Avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité	65
Annexe Accord du 30 juin 2021 relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité	68
Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale	71
Annexe spécifique n° 3 du 9 juin 2022 relatif au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés	83
Avenant n° 1 du 18 juillet 2022 à l'accord du 28 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	85
Avenant du 18 juillet 2022 à l'accord collectif du 14 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	86
Avenant n° 1 du 16 novembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale	89
Avenant du 16 novembre 2022 à l'accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A	90
Annexe spécifique n° 4 du 29 mars 2023 relative aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	91
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 1 au secteur cordonnerie multiservice	100
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 2 au secteur cordonnerie multiservice	104
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 3 au secteur cordonnerie multiservice	109
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 4 au secteur cordonnerie multiservice artisanal (développement du dialogue social)	124
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	125
Accord du 18 décembre 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire	131
Avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	132
Accord du 10 février 2025 relatif à la participation dérogatoire	133
Avenant n° 2 du 17 septembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale	140
Accord du 13 octobre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)	141
Avenant n° 1 du 26 novembre 2025 à l'accord du 13 octobre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)	145
Textes Salaires	147
Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires	147
Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires	147
Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires	148
Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima	149
Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	150
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	151
Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015	152
Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	153
Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017	154
Accord du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018	155
Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019	157
Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020	158
Avenant n° 70 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima et la valeur du point au 1er janvier 2021	160
Accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021	160
Accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	162
Accord du 18 juillet 2022 relatif aux salaires minima	163
Accord du 26 septembre 2022 relatif aux salaires minima	165
Accord du 1er février 2023 relatif aux salaires minima	166
Accord du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima	168
Accord du 5 février 2024 relatif aux salaires minima	169
Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises des industries des cuirs et peaux à partir du 1er novembre 2024	172
Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima à partir du 1er janvier 2025 dans les entreprises de la maroquinerie, ganterie de peau	173
Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises de la cordonnerie multiservice	175
Textes Extensions	177
ARRETE du 23 mars 2006	177
ARRETE du 23 mars 2006	177
ARRETE du 12 juin 2006	177

ARRETE du 4 janvier 2007	179
Textes parus au JORF	181
Arrêté du 1er février 2021	181
Arrêté du 5 juillet 2021	181

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR DU 9 SEPTEMBRE 2005. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 12 JUIN 2006 JORF 23 JUIN 2006.

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La présente convention collective est composée d'un corps de textes dit "Dispositions générales".

Des annexes définissent les clauses et conditions particulières d'application aux catégories ou secteurs spécifiques traités. Ces annexes ont la même forme que les dispositions générales. Les règles d'application, de validité et de dénonciation prévues 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

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les rapports entre les entreprises et leur VRS 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 salariés de la maroquinerie par l'arrêté du 5 octobre 1983.

Article 5

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de cessation d'activité les tribunaux sur la question de savoir si l'entreprise est bien adhérente au statut de la présente convention, l'organisation patronale s'engage à fournir de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie.

Article 6

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Durée

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

Dénonciation

La convention peut 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 annoncer 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 s'engagent à solliciter en nombre de salariés primum de 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 sont dûment précisées.

Article 7

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les dispositions de la CCN, conformément à l'article L. 132-23 du code du travail, prennent effet aux entreprises de négociation des accords spécifiques. En aucun cas, les accords d'entreprise ne peuvent déroger des dispositions minimales prévues pour les salariés que celles fixées par la présente CCN.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En respect de l'article 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 entreprises et les salariés de toutes catégories (y compris le cas échéant le personnel rémunéré des entreprises de nettoyage, de maroquinerie, de chasse-sellerie, de gainerie, de bracelets en cuir non mentionnés visés

par la ncreauonlmt de l'INSEE suos le numéro : 192-Z et sivuatns (à l'exclusion des ceuoorirs en cuir, aleitcrs drvies en ciur à usage technique, smleuels et toalns en ciur puor chaussures) aïnsi que les atreus activités citées ci-dessous en dorehs de ttuoee nomenclature.

Des fcoiaabtrnis visées suos ces rueriuqbs snot nmanmoett cprsemois les faibocntrias snevtiuas :

- ? actrelis de breauu ;
- ? airlects de chssae et pêche ;
- ? aiteclrs puor ciehns et ctahs ;
- ? aiecrtls de sellerie-bourrellerie ;
- ? alirects de slielere automobile/ mnraie ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, crteneius en ciur ;
- ? boîtes et cffrotes en ciur et auters otbjes habillés de ciur ;
- ? baclerets puor mtornes ;
- ? cartables, scas d'écolier ;
- ? étuis chéquier ;
- ? étuis à clfes ;
- ? étuis drvies de ptitee mueinoiqrrae ;
- ? étuis spécifiques jumelles, aaeiplrps de pahgirthoope ;
- ? malles, cientnas ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? poreefultelis ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/ filtelets ;
- ? scas hmoems ;
- ? scas de sprot ;
- ? scas de vogyae ;
- ? scas spécifiques photo, aeusoiudvil ;
- ? sechocas puor cyelcs et mclctcyoeos ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? trsuesos de ttieltoe ;
- ? turosess de pteie miiqornreaue (maquillage, manucure, couture) ;
- ? tssueors d'écolier ;
- ? valeiss ;
- ? vanity-case...

Cette litse est non exhaustive.

Article 2 - Travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tetuos les dniipioostss de la présente cvnoioietn s'appliquent aux tilrravealus à domicile, dnas les cdntoinios fixées par un avenant.

Article 8 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les ptraies ccarttoneants déclarent que tuos les salariés bénéficient de la liberté d'opinion asini que de la liberté puor les employés et les tivraleluars de s'associer puor la défense clvielctoe de lerus intérêts pnnolefsriesos respectifs, conformément aux aitclres L. 410-1 et sintvaus du cdoe du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux snridayts asni constitués.

En conséquence, les erlyemupos s'engagent à ne pedrre en considération ni le fiat d'appartenir ou non à tel ou tel sdncyait ni les opiions politiques, riilegsees ou autres, puor la ccosuilonn ou la résiliation d'un ctaront de taivarl en acpiiaplotn de l'article L. 412-2 et de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Les tauirlalrevs s'engagent à liasser à tuos la liberté d'opinions politiques, rgiseelueis ou aeturs et la liberté d'adhésion ou de

non-adhésion à un syndicat.

Les duex peitars vrneelloit à la scirtte oaseitvrobn des egamntenegs ci-dessus et s'emploieront auprès de lreus rstssuertnias rtseciefps à en arseurs le reecpst intégral.

Sections syildcaens et délégués scdinuayx

La gnitaare de la liberté ctievolce de ctoitnosuitn de sciandyds ou de stecnois sciaydenls dnas l'entreprise à pirtar des ontgansroaiis sdciaenlys représentatives à l'échelon natnaiol est assurée dnas le cdrae de l'article L. 412-6 du cdoe du traiavl (1).

Dans les ensrtepries à ptairr de 50 salariés, cqhaue osatinoragin sncaydlie représentative purroa désigner pamri le pesnronel et par écrit un délégué syndical, ou puursleis selon l'effectif :

-de 50 à 999 salariés : 1 délégué sycdnial ;

-de 1 000 à 1 999 : 2 délégués scanidyux ;

-de 2 000 à 3 999 : 3 délégués syndicaux.

Dans les etsipreerns de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 412-11, les snticdyas représentatifs ont la possibilité de désigner le délégué du peenrosnl cmmoe délégué sciyndal pnenat son mandat.

La ptoiteocrn des représentants du prnoeensl srea assurée dnas les cidoinnots fixées par la loi.

Les prérogatives et les mssinios des oastiranigons sdynalcies dnas l'entreprise et des délégués sdcnuayix snot cllees du scnyadit dnas l'organisation sociale, nammnteot en matière de négociation salariale, conformément aux dspinootiss du cdoe du travail.

Il est mis à la dstpsioion des oiarsonangis saylciends un lacol cnnvnoaet à l'exercice de la msiosin de luer délégué.

Les myneos d'expression et d'organisation snuvtas snot donnés aux steioncs snilceydas :

1° Coctllee des cooiatnsits à l'intérieur de l'entreprise.

2° Liberté de dosiffiun de la psrese sdlayncie et de tcrtas sydiucnax aux hereus d'entrée et de siotre du travail.

3° Le ou les délégués snacudyix ponorrut réunir dnas l'entreprise les mmberees du penrsneol en dhroes des hreeus de tarvail du preneonl et en doehrs des lucoax de production.

Un crédit mesunel de (2) :

-15 heerus puor les eeprseins de 50 à 500 salariés ;

-20 herues puor les eeerpintrss au-delà de 500 salariés,

est attribué à cuhqae délégué syndical.

Le crotnat de taivarl d'un délégué siacdnyl prorua être epxmeinctneenlot snuspedu à la denmade de son organiaitson puor une acsebne justifiée puor l'exercice d'un maandt sdinyacl de cuotre durée ne dépassant pas 3 mois.

Panneaux d'affichage

Chaque orasaotinig slciaynde desropisa de puannex d'affichage en nrbome sinusffat et placés sur les luiex de paasgse des salariés. Les textes soenrt simultanément communiqués à la deiorcitr ; ils drevnot rcepeestr les dipnsotsiois rltveeais à la presse.

Permanents sauyicdnx

Dans le cas où un salarié anyat puls de 1 an de présence dnas son etnresirpe est appelé à qtetiur son emlpoi puor rpilmer une ficnoton de pnranmeet syndical, régulièrement mandaté, il jouira-sous réserve d'avoir exercé lidtae foincton pnnadet un muinmim de 6 mios et un muaimxm de 3 ans, à pitarr du juor de son départ-d'une priorité de réembauchage dnas son elmpoi ou un emlpoi équivalent.

La ddeanme srea présentée dnas le mios qui siut l'expiration du mdaant de l'intéressé. Si son retour dnas la même erspntriee s'avérait impossible, le sdnycait pnaortal s'efforceraait de résoudre la difficulté dnas le cdare local.

En cas de réembauchage dnas l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tuos les dtrios qu'il aavit au mnomet du départ.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsoitioipsns du pmireer alinéa de l'article L. 412-4 du cdoe du taairvl (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnssioitpiis du pimerr alinéa de l'article L. 412-20 du cdoe du travail, aux teemrs dqueelsles le crédit d'heures de délégation puet être dépassé en cas de csiantecocrns enleielpntxcoes (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article 9 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Des aiaounitsotrs d'absence non rémunérées pronurot être accordées après préavis d'au mions 1 semaine, suaf en cas d'urgence justifiée, au salarié devnat aesisstr en rceespt de l'article L. 514-1 du cdoe du taarvil :

-aux ciosonsimms olfceilifs instituées par les porivous pulcibs sur présentation d'une coonaitcovn écrite ;

-aux assemblées staittueras de lrues onnarotisagis snliacedys sur présentation d'un dmuceont écrit émanant de celles-ci.

Les snisseos de firtamoon économique, sailcoe et siyncdlae s'effectuent dnas les coiditonns prévues par les artciles L. 451-1 et sanuvits du cdoe du travail.

Ces acseenbs ne vonnedirt pas en déduction des congés annuels.

Au cas où les salariés ppriianeetacit à une cimosomisn ptraiiare

décidée entre onatirgsonas d'employeurs et de salariés le tpmes prdeu srea payé par l'employeur comme temps de tairavl eiftefcf dnas la liitme de 3 représentants par osaatoniigrn sinacdlye puor chquae réunion de ces cioimmsnos à cdintioon qu'il ne dnnoe pas leiu à iiotdaiemnsn par ailleurs.

Les fiars de trsornpat des salariés ppitacranit à ces réunions sonert pirs en cahрге sur la bsaе du traif SCNF 2e csslae et sur présentation des jciftuafstiis oiuraignx dnas la litime de 8 tnstorpras par oisingtoraan siayclde et par année civile.

Ces salariés snoert tnues d'informer préalablement lures eyruoplems de luer pcoiiaraptitn à ces commissions, et de s'efforcer, en aroccd aevc eux, de réduire au muinmim les pautonirertbs que luer absncee piraourt appetorr à la mrcahe de l'entreprise.

Article 10 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les délégués du pneernsol snot élus et enercxet lerus foncniots dnas les cidonitons définies par les ttexes légaux et réglementaires.

Dnas les eterseinprs de 10 à 30 salariés, les délégués du prenensol taureliits bénéficient d'un crédit muesenl de 10 heures.

Dnas les errstenpies de puls de 30 salariés, le crédit meesnul est de 15 heures.

Les délégués suppléants bénéficient d'un crédit de 3 hueres par mios puor la préparation des réunions.

Article 11 - Délégué unique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas le repest des diisnooptiss légales en viuuegr à ce jour, dnas les entreipsers de puls de 50 et de minos de 200 salariés, l'employeur puet décider que les délégués du pnernsoel cintneusott la délégation du pesenrnol au comité d'entreprise. Puor les délégués titulaires, le crédit mesneul srea aolrs de 20 heeurs par mois.

Article 12 - Assistance d'un représentant syndical

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les délégués du pnresonel penvuet se fraie aessstir au crous des réunions aevc l'employeur d'un représentant d'une oostniagrign sylcndiae apnrnpeaatt ou non à l'entreprise.

Article 13 - Entreprises de moins de 10

personnes

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas les errntsepeis comptant minos de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur luer demande, de se friae asteissr puor la présentation de lerus rdeatnnioveics indlieivuleds ou cvtllcoiees d'un représentant syndical. Dnas ce cas, ils remettront, 2 juros avnat la dtae où ils dneenmadt à être reçus par le cehf de l'entreprise, une ntoe enaposxt sneommremiat l'objet de luer demande, aifn que celui-ci psisue l'étudier et se faire éventuellement atessissr par un représentant du scdnaityt patronal.

Article 14 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le comité d'entreprise est formé et fonotcnnie conformément aux psocernriips légales et réglementaires. Cuhaqe mrmebe titarilue bénéficie d'un crédit mnuseel de 20 heures.

Les mermbes suppléants des comités d'entreprise bénéficient d'un crédit de 3 hurees par mios puor la préparation des réunions.

Article 15 - Election des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les modalités d'organisation des élections snot fixées par acrocd enrte l'employeur et les représentants des oigraitosnnas slyieacdns représentatives. L'employeur diot poqrevour la réunion aevc les otirngoasians seicynalds intéressées :

- 1 mios aavnt l'expiration du mdnaat des mebrmes sratotns ;
- tuos les ans en cas d'absence d'institution ;
- 1 mios après la ddenmae d'élections exprimée par un syaicndt ou un salarié, même si un procès-verbal de crneace a été dressé dnas les 12 mios qui précèdent.

La dtae des élections est portée à la csnanoicsane du prensenol par voie d'affichage, 15 juros fcnars au mions à l'avance ; il est en même tmeps procédé à l'affichage de la lstie des électeurs et éligibles (1).

Les letiss des cndditaas sronet remises, au puls tard, 3 jrous fcanrs avnat la dtae prévue puor les élections.

Si le pocltoore prévoit le vtoe par correspondance, il esnvgrieaa des délais suffisants.

Le scriutn arua leiu peanndt les heeurs de travail. Les salariés seront indemnisés du tmeps passé aux élections sur la bsae de luer siralae effectif.

Le bareuu électoral est composé, puor cahque collège, des 2

électeurs les puls âgés et de l'électeur le puls jeune, présents à l'ouverture et acceptants. La présidence atepnrpait au puls ancien. Le bureau srea assisté dnas teuots les opérations d'un salarié compétent.

Cuqahe liste puet désigner un mmbree du prnsoneel puor atssseir aux opérations de vote.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des diisiotnopss d'pmerair alinéa de l'article L. 433-13 du cdoe du travail, aux tremes dqlleelseus le peeirmr tuor des élections en vue de la désignation des meberms du comité d'entreprise diot se plaecr au puls trad le 45e juror snvauit ceuli de l'affichage (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Article 16 - Activités sociales et culturelles

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'employeur vsere cauhqe année une cobotirutnin au comité d'entreprise puor le fmnenienact de ses activités sociales, lalulqee ne puet être inférieure à 0,5 % de la masse sraalaile brute.

Cette cnrittuiobon est au mnios égale au taotl auennl le puls élevé des smemos affectées aux activités slcieaos de l'entreprise au corus des 3 dernières années précédant luer pirse en crghae par le comité d'entreprise.

Sont déduites de ces conttbnuoris les cherags des activités socealis dnot l'employeur assure dmneirtceet la gtsoien en rscpeet de l'article L. 432-8 du cdoe du travail.

En cas de prsie en craghe pgsoversrie par le comité des activités sociales, la prise en charge de la première activité slocaie srea prise en considération puor la fiatxoin de la période de référence.

Le rarpot du motnnat de cette cturtbonoiin au mnoatnt ttaol des sariaels btrus payés par l'entreprise ne puet être inférieur au même rorppat einaxtst puor l'année de référence.

Contrat de travail

Article 17 (1) - Embauchage

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les emreuyolps dieovnt friae connaître leurs bieosns de pesnenorl à l'Agence niatnoale puor l'emploi ou à d'autres organismes.

Le psoenernl srea tneu informé, par voie d'affichage, des catégories peeosesrnniflols dnas llqeeelsus des psotes snot vcatnas puor frevoasir la prtimooon interne.

Tuot cadnaidt après son peirmer emopli dvera présenter, au mnmeot de l'embauchage, son dneirer crificaett de travail.

Tuot salarié reercva de l'employeur, au mneomt de l'embauche, la naoifottciin écrite de la durée de la période d'essai s'il y a lieu, du leiu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, des ciinnotods de

rémunération détaillées s'il y a lieu, de la catégorie professionnelle, du niveau et de l'échelon (2).

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail fixant les modalités d'un contrat à durée déterminée (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article 18 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le salarié qui se verra proposer un changement de poste dans un autre établissement de l'entreprise bénéficiaire, si celui-ci nécessite pour lui un changement de résidence, d'un délai de réflexion minimum de 1 mois.

Absences

Article 19

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

En cas de congé pour maladie, de nouveaux congés médicaux doivent être notifiés 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 de 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 peut 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 de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il devra être informé par les dispositions de la présente convention.

Les absences dues à la maternité ne peuvent pas non plus être imputées au compte de travail.

Les absences résultant de cas de force majeure, telles que le décès des proches, ne peuvent pas, dans le cadre des dispositions réglementaires, être imputées au compte de travail.

L'appel de préparation à la défense n'entraîne pas une réduction de rémunération 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 déterminé tel qu'incendie du domicile, accident, décès du conjoint, d'un proche parent, etc., dont l'employeur a été avisé dans un délai de 3 jours sauf impossibilité matérielle* (1), n'entraînent pas rupture du contrat de travail.

(1) Les absences de l'extension comme étant prévues à l'article L. 226-1 du code du travail ne prévoyant pas de délai de prévenance (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article 20

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quels que soient les motifs invoqués pour la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- l'ancienneté acquise dans une autre entreprise existante à la présente date lorsque le salarié a eu lieu sur les deux entreprises du même employeur et avec l'accord du salarié et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;

- les périodes de congés payés ;

- l'appel de préparation à la défense ;

- les congés pour congés annuels ou congés exceptionnels résultant des articles 28 et 29 de la loi relative à l'indemnité ;

- les congés 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 sa durée.

Les différentes périodes de suspension passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail a été rompu pour les raisons suivantes :

- repos forcé de maternité prévu par l'article 22 de la présente convention ;

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

Article 21 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Il s'agit de délivrer à chaque salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales et qui comportera entre autres la référence à la CCN de la maroquinerie.

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

Article 22 - Maternité

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

En cas de congé-maternité d'emploi, pendant la période de grossesse, demandé par le médecin traitant et/ ou par le médecin du travail, aucun employeur ne peut empêcher 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.

L'employeur veille à aider le médecin du travail du fait de l'état de grossesse de la femme enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée s'agit 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 être notifiée 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 l'application de dispositions relatives aux congés-maternité justifiées par l'état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'une autorisation d'absence pour se rendre aux soins médicaux 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 soins de l'accouchement.

Ces dispositions sont 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 travail ? midi et soir ? sans déduction de salaire.

La mère a droit à un congé maternité 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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Accréditation chômage 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 vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 conventions collectives aux différentes catégories professionnelles (ouvrier, ETAM, cadre).

En cas d'observation du délai-congé, la partie qui a pris l'initiative de la rupture devra à l'autre l'indemnité compensatoire égale au salaire conventionnel 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 effectuer un nouvel emploi dans les conditions définies dans les conventions correspondantes.

Article 25 - Licenciement de caractère économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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'entreprise (à défaut, les délégués du personnel).

Si des limitations collectives sont imposées par les considérations économiques, l'ordre de licenciement par catégorie professionnelle s'agit établi en fonction 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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

À l'expiration du contrat de travail, un certificat de travail établi sur papier encre 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 l'ensemble :

- 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 comporte :

- les nom, prénoms du salarié et la raison sociale de l'employeur ;

- la mention du lieu ;
- la 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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article 28 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

La durée du congé normal des salariés est fixée à raison de 2 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 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai.

Les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté bénéficient de 1 jour de congé supplémentaire.

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

Les périodes d'absence ne peuvent toutefois entraîner de réduction des droits à congés que lorsqu'elles sont à luer 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 matière de congés payés tous les jours sauf les dimanches et les 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 d'un jour 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 de la part 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 minimum 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 la part 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 compensatoire de congé à laquelle peut prétendre le salarié au moment de la rupture.

Article 29 - Congés exceptionnels pour événements de famille

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 condition 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 percevoir en considération sera calculé sur la base de la durée moyenne normale des deux dernières périodes de paie.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999, en vertu de laquelle les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail sont applicables aux personnes liées par un pacte civil de solidarité et, d'autre part, de l'article L.122-45 du code du travail, qui identifie toutes les dispositions en matière d'orientation sexuelle ou de la situation de famille (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, aux termes de la loi n° 2006-1070 du 13 août 2006, l'indemnité de congés payés n'est prévue pour le bénéficiaire d'une absence autorisée d'absence en cas de

Article 30 - Prévoyance - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les etsrpernies fnot bénéficier l'ensemble de luer poeenrsl d'un régime de ritratee complémentaire dnas les cndnitoois définies par la loi.

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

Article 31 - Classifications

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En matière de classification, les dsioniitsops apllcaipebs snot cllees prévues par l'accord sur les classifications.

Les nvieuax se répartissent par échelon sanuivt les modalités de l'accord sur les classifications.

Critères de clotaiicfsasin des ouvriers

NAVEIU : I.

DTOFIINIEN du neaivu : Exécution d'opérations simples.

AIMOOUNTE : Pas de degré miunmm requis.

RBLPESTIISAONE : Limitée à des vérifications simples.

FTAROMION de bsae : Auucn neviau miinum requis.

TMPES d'adaptation : De qlueueqs heures.

NEAVIU : II.

DFETNIOIIN du naievu : Exécution de turavax qualifiés.

AOOIMTNUE : Limitée.

RONLSAIBTPESE : Pise d'initiatives dnas l'exécution.

FOMRAITON de bsae : Au mmium CAP, BEP ou navieu équivalent.

TMEPS d'adaptation : Pvanuot alelr jusqu'à 8 semaines.

NAEIVU : III.

DINTOFIEIN du nvaeiu : Exécution de tvuraax très qualifiés.

AOTNIMUOE : Elargie.

REBINOSITSPLAE : Qualité des résultats obtenus.

FIROAMOTN de bsae : Au mimium BP ou nvaeiu équivalent.

TMEPS d'adaptation : Poavnt alelr jusqu'à 4 mois.

Critères de cfticsioaliasn des employés

Critères de casliiaioftscn des employés

NAVEIU : I.

DIITEFONN du niaveu : Exécution d'opérations simples.

AUNOMTIOE : Pas de degré muimnim requis.

RAOLPISNSTBIEE : Limitée à des vérifications simples.

FRTIAOMON de bsae : Acuun neaivu muimnim requis.

TPMES d'adaptation : De queuqles heures.

NVEAIU : II.

DOINETIFIN du niaveu : Exécution de tuvaarx qualifiés.

AINOMTUOE : Limitée.

ROINEALPBITSSE : Prise d'initiatives dnas l'exécution.

FOMIRATON de bsae : Au miunmim CAP, BEP ou nvaeiu équivalent.

TEPMS d'adaptation : Pvauont alelr jusqu'à 8 semaines.

NVIAEU : III.

DIETOINFN du niaeivu : Exécution de traavx très qualifiés.

AITONOUME : Elargie.

RLASSEITIPNBOE : Qualité des résultats obtenus.

FOOTRAIMN de bsae : Au minimum BP ou nvaeiu équivalent.

TPMES d'adaptation : Punaovt aller jusqu'à 4 mois.

Critères de cosifiaicltsan des tnhicinecs et antegs de maîtrise

NIAEVU : III

DTIFNIOEN du niaveu : Exécution de tauvrax très qualifiés. Ctoiunde de travaux.

AMUOOTNIE : Elargie.

RENALSIBITOPSE : Qualité des résultats obtenus.

FTAIOROMN de bsae : BTS, DUT ou neivau équivalent.

TEPMS d'adaptation : Pvuaont aller jusqu'à 4 mois.

NAIVEU : IV

DFEIINTON du naiveu : Pcpoaititiran à la définition des programmes.

Réalisation des objectifs

AOMTNIQUE : Très élargie.

RSELOPSNTAIIBE : Partagée en matière de gestion.

FAROOIMTN de bsae : BTS, DUT ou naeviu équivalent.

TPEMS d'adaptation :

NIAVEU : V

DNIETIFION du naiveu : Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

AOMTUIONE : Grande.

RSENIPISOBLATE : Complète dans la geitosn d'un sreceive ou d'une activité.

FTOORMAIN de bsae : BTS, DUT ou naeviu équivalent

TEMPS d'adaptation :

Critères de ctafcsiisoialn des cadres

NIAVEU : IV

DITNEFIION du neivau : Praotpiaicitn à la définition des pgromerams et des objectifs.

AMTONOIUE : Très élargie par délégation.

RSATNIISPBELOE : Partagée en matière de gestion. FIMOTORAN de bsae : Ingénieur ou crdae diplômé.

NVEIAU : V

DETINIOFIN du neivau : Responsabilité du choix des moyennes et de la réalisation des objectifs.

ATOUNOMIE : Grande.

RTNPIASESOBILE : Complète dans la gsoeint d'un scievre ou d'une activité.

FOIOMARTN de bsae : Ingénieur, crdae diplômé ou neaviu équivalent.

NIAEVU : VI

DIOITIENFN du niveau : Ppatacioiirn à la définition de la piulqtoe de l'entreprise.

ATNMIOOUE : Très grande.

RTPOALIBEINSSE : Très ittnparome ou complète dans la goietsn de l'entreprise.

FTRMIOAON de bsae : Ingénieur ou crdae de très grande expérience.

Article 32 - Salaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les siaraels fnot l'objet d'une négociation au mniimum alnelune au navieu de la bhacrne et dans les ereterispns anayt *plus de 50 salariés et* (1) un délégué syndical. Dans le cadre de la négociation de branche, dans les 15 jours précédant la première réunion, un rarpopt de brhncae srea adressé aux oannriatgisos syndicales.

La concrétisation des négociations puet fiare l'objet d'un accord. (1) *Tmeers elcuxs de l'extension cmmoe étant crtanroeis au premier alinéa de l'article L. 132-27 du cdoe du tvaairl (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Salaires minimum

Article 33

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les slaaris mniima bturs meluness de bsae snot fixés puor la durée légale meusellne du tvaairl en vuuiger à ce juor *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).

La glrile de saailre est constituée de nauviex puor cauhqe catégorie professionnelle. Les cctsisiaalnfios snot définies par nveaiu et par échelon. La civneotonn cliolcvtee nlianaote détermine le slaiare mniiumm par niveau. Les échelons snot définis dans l'entreprise (2).

Le sailrae mumiim burt mseneul de bsae prend en cmopte l'ensemble des éléments légaux, cenonnlevontis et uslues des saerilas bturs qeellus qu'en snieot la nutare et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux hreeus supplémentaires ;

- des rmneustembroes de faris ne saruonppt pas de caiooitstn de sécurité scoilae ;

- des vresmntees effectués en aiipacton de la législation sur l'intéressement et la pitoatipcrain et n'ayant pas le caractère de

salaires.

(1) Tmeers exlucs de l'extension cmroe étant cratinroes au pircipne " à taiavrl égal, sraalie égal " résultant des aetrlcs L. 133-5 (4, d) et L. 136-2 (8) du cdoe du tiraval (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnpsisootiis de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du tirvaal aux teerms desquelles, en matière, notamment, de seiarals minima et de classifications, la cnoitvneon ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne puet croopetmr des cselaus dérogeant, dnas un snes moins fbvloaare aux salariés, à ceells des cvetinnoos de bcahrne ou arcdcos pfsolioensrns ou ionfnssepreroieltns (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article 34

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Puor les eesnprits qui ont un mécanisme lié à l'ancienneté, la présente CCN en rspecet de l'article 7 ne suriaat ni le réduire ni le farie disparaître. Il est considéré cmroe un aaagtve iuendidivl acquis.

Article 35 - Main-d'oeuvre jeune

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Snot considérés cmroe jneues salariés les salariés muiens de 18 ans.

Ces jneues salariés deivnot être classés sleon la ctneooivn collective.

Les siralaes des jneues salariés, hros cntatros régis par des disiioptions spécifiques, ne pevneut subir, par rpaprot aux searlias cntoonvneils de la catégorie, des atmeebantts supérieur à :

- 20 % ertne 16 et 17 ans ;

- 10 % etrne 17 et 18 ans.

Après 3 mios de présence dnas l'entreprise, les abetnamtts snot supprimés.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 36 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La fmotraoin plnosirleoesnfe frea l'objet d'un accord.

Article 37 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les pretais cntaetrcoans afnmeifrt tuot l'intérêt qu'elles porntet à l'apprentissage.

Elles s'engagent à mtrete en oureve tuot ce qui est en luer puooivr

en aioplcaptn des lios du 23 jllieut 1987, du 17 jleliut 1992, du 20 décembre 1993, du 17 janveir 2002 et du 18 jinevar 2005.

Sont considérés cmroe apprentis, aux terems de la loi, les jneues âgés de 16 à 25 ans liés à lreus eemuplyros par un corantnt d'apprentissage suaf dérogation à la litmie d'âge supérieure prévue à l'article L. 117-3 du cdoe du travail.

Toutefois, suos cretenias conditions, les jneues âgés d'au mnois 15 ans peneuvt suorrcise un crtanot d'apprentissage.

1. L'apprentissage coourcnt aux ojeibtctfs éducatifs de la nation.

Il a puor but de denonr à des jeneus tlliarurevas aanyt sfaiiatst à l'obligation slaiocre une fotoiarmn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qautitaiocfin pfsnseollneiore sanctionnée par un diplôme ou un ttire à finalité plriesofeonlne enregistré au répertoire nnaioatl des cricefttaoiins professionnelles, dnas les ciinnodtos prévues à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Ces diplômes et tirets soiaecnnntnt l'acquisition d'un eesmlbne de caincsannsoes petmernatt à luer psseuseour de s'orienter vres les drisvees spécialités de l'industrie qu'il a choisies. Puor la maroquinerie, l'employeur diot ausrser au sien de l'entreprise l'enseignement de touets les psahes de la froiaicabtn (coupe, taarivl à la table, piqûre, rivure, etc.).

2. Le contrat, onltmbieoaerigt passé par écrit, diot fraie l'objet d'un eeerennrtgmsit auprès de l'administration compétente.

3. Dnas le crade du catnort d'apprentissage, la pnesnroe drnetmeeict rpassnolbee de la faiotmron de l'apprenti est le maître d'apprentissage. Pdnanet la durée du contrat, le maître d'apprentissage arrsseua la fncooitn de tuteur. Le cohix du tetuur dreva répondre aux eexgcneis nécessaires du sérieux de la fooiramtn de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage s'engage :

-à assurer à l'apprenti une fomtiaorn puqarite dnas l'entreprise en ctadnirooon aevc le CFA, en lui cfanonit des tâches ou des poetts camnorptot l'exécution d'opérations ou de tarauvx cforemnos à la presrooisgn définie par acocrd aevc le CFA ;

-à fraie surive à l'apprenti tuos les etisnmgennes et activités pédagogiques organisés par le cnrtee où il est irinsct ;

-à l'inscrire et à le fraie pctaeiripir aux épreuves du diplôme ou du trtie sinaaoncnntt la qoiitlafaiucn pensnfleorisloe prévue au caonrtt ;

-à effectuer, dès la ciolnucson du contrat, tuotes les formalités nécessaires puor que l'apprenti psusie bénéficiier des lios saelcios ;

-à prévenir les ptnaers ou leurs représentants en cas de maladie, d'accident ou d'absences d'apprentis meiuers ou de tuot artue

fiat de nuarte à miotevr luer intervention. Le drciueetr du CFA derva également être avrtei dnas ces différents cas ;

-à acepectr les contrôles des icuptnseers de l'enseignement tiquehne *dans ces différents cas* (1).

4. L'apprenti s'engage, suos la responsabilité de ses représentants légaux, à tivleaarlr uuqennmiet puor son eumyleopr padnnet toute la durée de son conrtat et à srivue aevc assiduité l'enseignement en CFA (2).

5. Au curos des 2 perirems mios d'apprentissage, la résiliation du caorntt puet être prononcée par une qoenluuqce des preitas snas préavis ni indemnité.

6. Les aineptrps suos ctoanrt rcernovet une rémunération maimlnie calculée en fcointon de luer âge et de la durée de luer carontt (3).

7. Suaf dérogation accordée par le comité départemental de la ftmaioorn professionnelle, de la ptomroion sciolae et de l'emploi, ou par arrêté interministériel, le normbe mxamial d'apprentis pouvnat être aculciiles simultanément dnas une eitrensre ou un établissement par les posreenns anayt la qoficailaitun rusieqe est fixé cmome siut (4) :

-2 aieprptns lrosuqe la fitrmoan est assurée par l'employeur ;

-1 apptnrei puor cuqahe maître d'apprentissage.

Chacune des poenesnrs mentionnées aux pehrapgraas ci-dessus puet en outre aiieulclcr un arptnpei dnot la fomartion est prolongée puor une durée de 1 an ou puls à la stiue de l'échec à l'examen préparé.

(1) *Teemrs eulxcs de l'extension cmome étant cironteras aux alitcers R. 119-49 et R. 119-53 du cdoe du tavaril (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).* (2) *Pniot étendu suos réserve de l'application des dsntiispioos du premier alinéa de l'article R. 117-5-1 du cdoe du tvarail (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).* (3) *Piont étendu suos réserve de l'application des doisisioptns du peremir alinéa de l'article L. 117-10 et de l'article D. 117-1 du cdoe du taraivl (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).* (4) *Piont étendu suos réserve de l'application des dsntsiipoos du preemir alinéa de l'article R. 117-1 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse du décret n° 2005-1392 du 8 nevrmobe 2005, pnetertmat au maître d'apprentissage, qu'il siot ou non employeur, de fmorer simultanément 2 arppeitns (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail

Article 38

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les emyplroues s'engagent à alueppqir les dipsonstisios législatives et réglementaires rilvaetes à l'hygiène, à la sécurité et aux coiondnis de travail, et nmmetoamt l'article L. 230-2 du cdoe du travail.

L'employeur tanricrst et met à juor dnas un doecnmut uqnuie les

résultats de l'évaluation des rqiuses et puor la sécurité et la santé des salariés conformément à l'article R. 230-1 du cdoe du travail. Ce dcmuneot est remis à juor tuos les ans et lros de l'introduction de nvauuoex produits.

Conformément à la loi, le cehf d'établissement a une oioalgbtin d'organiser une foaiomtrn en matière de sécurité, nmmtoeat puor les nuauovex embauchés, les trlluvairaes tipoemerras et cuex qui cgenhnat de poste en vrteu de l'article L. 233-3-1 du cdoe du travail.

Toutes les pnresenos tlrnliaaavt dnas l'entreprise s'engagent à ueilsitr creencomrett les ditsoifsips de sécurité et de prévention mis à luer disposition, ainsi qu'à reetpescr les itouinsntrcs et règlements.

Des meonys de notetgaye adaptés sreont foinurs en quantité siuftnsafe au cuors du taiavrl et sur le leiu de travail. Dnas la msuree du pisolbe et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dnas le cas de ctouiorntscn d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire puor le personnel, même dnas les cas non prévus par l'article R. 232-10-1 du cdoe du travail.

Article 39

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les comités d'hygiène, de sécurité et les cniindoots de tarvial snot régis par les doispnstios légales et réglementaires, llseeqles s'appliquent de pieln driot aux établissements dnot l'effectif atteint, peandnt 12 mios consécutifs ou non, au curos des 3 dernières années précédentes, est au mions de 50 salariés. Cet eeftcfif est calculé seoln les mêmes règles que puor le comité d'entreprise.

Formation

Dans les établissements oapuncct 300 salariés ou plus, cuqahe représentant du pneresnol au CSHCT bénéficie d'un congé fiootarmn de 5 jrous ouvrables.

Dans les établissements onpucact au minos 50 salariés et mions de 300, la durée du congé est au mmaixm de 3 jruos ovaulrbes pirs sur le tepms de tarvial et rémunérés cmome tel.

Ce congé de faooitmrn est pirs en une sluee fois, à mnois que le bénéficiaire et l'employeur décident d'un comumn aorccd qu'il srea pirs en 2 fois.

Si l'employeur estime, après aivs cofmorne du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que l'absence du salarié puet avior des conséquences préjudiciables à la production, il diot nitfeior son rufes à l'intéressé dnas les 8 jours svuinat la demande. Dnas ce cas, le congé froitoamn puet être reporté dnas la litmie de 6 mois.

Cette ftmiooran est donnée à cchuan des représentants du pnoreensl au CSHCT en rpeset des areciltis R. 236-15 et stiuvnas du cdoe du travail.

Conciliation et interprétation

Article 42 - Dépôt et date d'application

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Ces documents déposés ainsi que ceux conservés par les parties sociales revêtus de la signature des contractants.

Article 43 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Conformément à l'article L. 133-8 du livre 1er du code du travail, les représentants désignés par accord pour représenter au comité chargé du travail que les représentants de la présente convention soient rattachés par arrêté pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005

122-3-2 du cdoe du tvarail tel qu'interprété par la Cuor de cstosaain (Cass. Soc. 29-06-2005, arrêt n° 1572) (arrêté du 12 jiu 2006, art. 1er).

Article - Chapitre Ier : Ouvriers

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le présent chirpate fxie les cdntoions particulières de tiavrl des ouvriers.

Article - Article 1er Paiement au mois du salaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La rémunération des oevruris est muelelnse et indépendante du nbmroe de jorus travaillés dnas le mios conformément à la loi du 19 jaievnr 1978 poarntt sur la mensualisation.

Les hruees supplémentaires effectuées snot rémunérées aevc les mrtoiojanas ceednpantorrros définies par la loi ou les accords. Les heeurs non travaillées dnennot leiu à réduction de salaire, suaf dnas les cas où le mieinatn de celles-ci est expressément prévu par des dspiiisoonts légales, cinletenelvonnos ou acocrd d'entreprise.

Article - Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le pameeint au mios n'exclut ni les searilas au rmedeennt ou aux pièces ni tutoe atrue modalité de caucll du slriaae conformément à la législation sur le SIMC et la loi sur la msitsolnuiaean du 19 jveainr 1978.

Période d'essai

Article - Article 3 Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La période d'essai srea de 2 senmaies éventuellement rlnvaleueobe une fios d'un cmuomn aocrcd ernte les intéressés. Crotant à durée déterminée

Les conttars à durée déterminée cmtnooerpt une période d'essai dnnot la durée ne diot pas excéder un muaximm fixé à ce juor en rsepct de la loi en ftcoinon de la durée iinilate du ctarnot ou la durée mminiale :

1 juor *ouvré* (1) par semaine, dnas la litme de 2 semaines, puor un caotnrt d'une durée initaile au puls égale à 6 mios ;

- 1 mios puor un carotnt d'une durée inlatiie de puls de 6 mois.
(1) Terme elxcu de l'extension cmome étant crantrioe à l'article L.

Article - Article 4 1 Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot egaemnnegt prorua être confirmé préalablement à l'entrée dnas l'entreprise par un coartnt de travail, une lrette d'engagement ou tuot arute denmuoct snuptliat nnotament :

- l'identité des parites ;

- le leiu de taairvl ou, en cas de mobilité du salarié, les cdoniitnos de celle-ci ;

- le titre, naevu et échelon, l'emploi et la catégorie pnleressflionoe du salarié ;

- la dtae du début du ctanrot ou de la rioateln de taviral ;

- la durée *prévisible* (2) du crtarnot s'il s'agit d'une rliteaon de trvaail tareimorpe ;

- la durée de la période d'essai ;

- la durée du congé payé et du préavis ;

- le saarlie burt mensuel sur la bsae de l'horaire aibalclppe dnas l'entreprise ou cnnoevu enrte les ptieras asnii que les auters éléments éventuels de la rémunération ;

- la référence à la cinoentvon clitclveoe nationale.

(1) Arctlie étendu suos réserve de l'application des ditsoiionsps de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tiaravl fixant les cesalus otagbleriois d'un cnratot à durée déterminée (arrêté du 12 jiu 2006, art. 1er). (2) Terme elxcu de l'extension cmome étant corintrae à l'article L. 122-1-2 du cdoe du tiraavl (arrêté du 12 jiu 2006, art. 1er).

Indemnisation des jours fériés

Article - Article 5 Jours fériés ordinaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le peienamt des juors fériés légaux tbmonat un juor nmeolmenart travaillé dnas l'entreprise est oigotaibrle puor le peersonl ovurier qui rimelpt les ciidnnotos saveuints :

- 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement ;

- et 200 hueers de tvairal au cruos des 2 mios précédant le juor férié considéré (réduites pelonneprlenimotort par roparpt à l'horaire légal en cas de chômage piratel ou de tirvaal à tpmes

partiel),

ou :

- à partir de 6 mois d'ancienneté.

Cette indemnité est due sur la 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 reconnu en raison 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 - Article 6 1er Mai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 7 Travaux effectués exceptionnellement un dimanche ou un jour férié ou la nuit

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 normal.

Article - Article 8 Travail par équipes successives

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

Article - Article 9 Travail aux pièces

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En ce qui concerne les salariés aux pièces ou au rendement, les

prix sont fixés par accord entre les intéressés.

Les salaires effectifs moyens doivent 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 - Article 10

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 de 1 an dans l'entreprise percevront, après déduction de la rémunération complémentaire à une fréquence 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 correspondant aux cotisations de l'employeur ;

- des indemnités pour partie de salaire dues éventuellement par le tiers responsable et éventuellement versées.

Les éléments ci-dessus doivent faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié. A défaut, cette responsabilité est assumée par le salarié, 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 - Article 11

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Après avoir acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, lors du début de l'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'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 durée de la durée de l'indemnisation est égale de plein

durant la période des 5 années suivantes pendant l'arrêt maladie.

Article - Article 12

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 13

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 sortie hospitalière indiquant un séjour à l'hôpital.

Article - Article 14

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 - Article 15

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les heures supplémentaires sont exclues du champ d'application du présent titre.

(1) Article étendu sous réserve que la crèche n'est pas dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entraînant une incapacité de travail (Cass. Soc. 29-01-1997, arrêt n° 459, et Cass. Soc. 13-04-2005, arrêt n° 869) (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article 16 - Maternité

Article - Article 16

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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.

Article 17 Préavis. - Rupture du contrat de travail

Article - Article 17 Préavis

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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. A 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 de 1 an d'ancienneté : 1 semaine ;
2. A partir de 1 an d'ancienneté : 1 mois de quantième à quantième.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier bénéficiera de 2 heures par jour pour 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 qu'elles soient 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 peuvent 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 sera cumulé à partir après le retour de congé de celui-ci.

Indemnités de licenciement

Article - Article 18

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les ouvriers bénéficient, sauf faute grave et à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, d'une indemnité de licenciement d'au moins 2 mois de salaire.

Article - Article 22

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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.

Article - Article 19 Licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le montant de l'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 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 20 Licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

- de 1 an 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 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Licenciement pour motif économique

Article - Article 21

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le salaire à prendre en considération est le 12e du salaire brut des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification versée sera prise en compte proportionnellement.

Indemnité de départ - Mise à la retraite

Article - Article 23

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les ouvriers qui ont travaillé pendant un certain nombre de mois 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 :

- 2 mois, après 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mois, après 15 ans d'ancienneté ;

- 4 mois, après 20 ans d'ancienneté.

Article - Article 24

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 25

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le montant de l'indemnité, en cas de mise à la retraite par l'employeur, ne pourra pas 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 modification des conditions de travail du 10 décembre 1977 étendu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Chapitre II : Employés - Techniciens - Agents de maîtrise ETAM

Article - Article 1er Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le présent chapitre fixe les conditions particulières de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises industrielles qu'elles soient définies à l'article 1er des statuts générales de la présente convention collective, ainsi que du personnel des entreprises artisanales et indépendantes. Il s'applique à l'ensemble des ETAM.

Article 2 1

Article - Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot eneamngt purroa être confirmé préalablement à l'entrée dnas l'entreprise par un crotnat de travail, une ltrete d'engagement ou tuot atrue dumenoct spiuaint nemntmaot :

- l'identité des pritaes ;
 - le leiu de tvraail ou, en cas de mobilité du salarié, les cindinotos de celle-ci ;
 - le titre, naeviu et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
 - la dtae du début du ctonrat ou de la riotalen de taairvl ;
 - la durée *prévisible* (2) du cartont s'il s'agit d'une raoetilm de tiavarl précaire ;
 - la durée de la période d'essai ;
 - la durée du congé payé et du préavis ;
 - le sairale burt meesunl de bsae puor l'horaire aclbppiale dnas l'entreprise ou l'horaire ceovnnu entre les paiters ainsi que les ateurs éléments éventuels de la rémunération ;
 - la référence à la cnonevotin ctvilolcee nationale.
- (1) *Arclite étendu suos réserve de l'application des doiipinssots de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tarival fixant les csaelus obogltreiiias d'un cnoratt à durée déterminée (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er). (2) Trmee exclu de l'extension cmmoe étant citanrroe à l'article L. 122-1-2 du cdoe du trvaial (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Article - Article 3 Mutation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas tuot les cas, la cscfoitlsaian de l'ETAM muté diot être cforonme au naoveuu ptsoe qui lui est confié.

Article - Article 4 Période d'essai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'engagement des EATM puet cempoortr une période d'essai qui, en acuu cas, ne porrua être supérieure à 1 mios renouvelable.

Article - Article 5 Remplacement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le reealpnecmmt effectué dnas un ptose de cistlfciaiaosn supérieure n'entraîne pas oeoergoiinmtabl promotion.

Un rmppeenlecamt prsiriovoe ne puet excéder la durée de 6 mios suaf en cas de mialade ou d'accident du traitliue du poste, ou bein en cas d'accord motivé par écrit enrte les parties.

Dnas le cas contraire, le remplaçant deenivt ttrliuae du poste.

Panndet le peirem mios du raclmenpemet provisoire, l'ETAM intéressé cnunretioa à rivoeeer son sliarae antérieur (1).

Après ce pmireer mois, l'intéressé pcoverra jusqu'à la fin du rnpalcmemeet les rémunérations et aenagvtas afférents à sa ftioocnn poorvrisie à cptomor du pimeerr juor du rmpaeemlncet (1).

Les rtelamenmpces pirovsreois effectués dnas les poetss de cfcitisanislaos inférieures n'entraînent pas de cmnhneaegt de cifcaiotiassln ni de réduction de salaire.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application, d'une part, du pirpcine " à tviraal égal, saairle égal " résultant des aieltrcs L. 133-5 (4, d) et L. 136-2 (8) du cdoe du taviarl et, d'autre part, des dsopitsnois de l'article L. 140-2 du cdoe du triaval (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Article 6

Article - Maladie ou accidents

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les EATM dnot le carontt se tvuore snpduesu par stuae d'accident ou de madalie dûment justifié auprès de l'entreprise et dnannot leiu éventuellement à une contre-visite cnrnnuoetot à perecoivr leurs titeentmras crteuaontcls svuaint les csauels prévues à l'article 7 ci-dessous.

Article - Article 7 Prévoyance - Paiement du salaire pendant la maladie ou l'accident

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Après aiovr auiqcs 1 an d'ancienneté, lros du début de l'arrêt de travail, en cas de midalae ou d'accident dûment justifié, les EATM prcvneeort luer sarilae mseunel pdennat une période de 2 mois.

L'ETAM arua driot par période de 5 années de présence à un 1/2 mios supplémentaire de salaire.

La maajriootn de la durée de l'indemnisation est acuiqse de plien driot losrque la période de 5 années siruevnt pdneat l'arrêt maladie.

Le salraie meeunsl srea calculé sur le teamrnteit du dierner mios anavt la maladie.

Si pulerusis congés de maliade snot accordés au curos d'une même année civile, la durée tolata d'indemnisation de l'intéressé ne porura dépasser, au cours de ctete même année, la durée prévue aux prgpareahas précédents.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent ni en cas d'accident du travail ni en cas de maladie professionnelle.

Le salarié pendant la période d'absence s'en voit réduire chaque mois de la valeur des prestations de sécurité sociale en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des montants donnés pour raisons familiales ;

- de tout régime de prévoyance, mais pour la quotité correspondante aux versements de l'employeur ;

- des indemnités versées par les assureurs de l'accident ou l'assurance.

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

Les prestations énumérées ci-dessus ont pour objet d'une déclaration de la part du collaborateur. A défaut, cette obligation purgera la responsabilité du collaborateur, y compris dans les tanuribus 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 - Article 8 Maternité

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'absence de l'ETAM ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son absence sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 7 ci-dessus.

Article - Article 9 Période militaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 - Article 10 Durée du travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Au cas où les fonctionnaires d'un EATM appelleraient à des travaux de nuit, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'inconfort de 20 % (travail effectué entre 21 heures et 6 heures) du salaire moyen des EATM de la même catégorie navarilal le jour(1).

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 11 Classifications et salaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les collaborateurs sont classés dans l'annexe "Classifications".

Quand un salarié EATM rimpet 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 - Article 12 Préavis

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois.

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

Dans le cas d'observation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité compensatoire aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf lorsqu'il s'agit de congés payés ou priatlee par accord entre les parties et sauf dans le cadre d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

En cas de licenciement, en plus d'être informé l'ETAM a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

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

En cas de licenciement, pour réintégrer un emploi, les EATM 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 habituelle dans l'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction des aménagements 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 comprendra à compter après le rutoer de congé de celui-ci.

Article - Article 13 Indemnités de licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les EATM bénéficient, sauf faute grave et à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, d'une indemnité de licenciement d'au moins un mois de 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 montant 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 12e du salaire brut des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification versée sera prise en compte pro rata 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 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 14 Indemnités de licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 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 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 15 Indemnité de départ - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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 - Article 16 Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Sauf cas particuliers du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par l'EATM intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

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

Article - Article 17 Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Suaf stuptlniaios cleerlcaotunts puls favorables, tuot EATM licencié (hormis le cas de faute grave), dnas un délai de 2 ans après un cemagneht de résidence effectué puor les bieonss du service, arua diort au rmesmunboreet puor lui, son coniojnt et ses eatnfns à charge, de ses fails de rairpaeentmt et de déménagement jusqu'au leiu de sa résidence précédente.

Article - Article 18 Remboursement des frais

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le devis des fiars à eaggenr dnas le cdare de l'application des aticrles 16, 17 et 18 de ce citahrpe est soumis, au préalable et puor accord, à l'employeur. Le rmernsmbueoet srea effectué sur présentation des pièces justificatives, suos réserve que le déménagement ait leiu dnas les 6 mios de l'échéance du préavis.

Chapitre III : Ingénieurs et cadres

Article - Article 1er Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le présent crhtaipe fxie les connitdios particulières de taivarl acpeipalbls aux ingénieurs et crades des ideuinstrs définies à l'article 1er des clseuas générales de la ceivntonon ccloiltvee des iisenutrds de la maroquinerie, aiecrllts de vygoae et aertus itsirnueds s'y rhaatcantt asnii qu'au proenesnl des ornsigoniaats syadlnceis patronales.

Se tronvuet visés tuos les ingénieurs et craeds quel que siot luer leiu de traavil (ateliers, bureaux, sièges sociaux, etc.).

Il en est asnii également, suos réserve des aménagements que pourrait prévoir luer catnrot de travail, des ingénieurs et credas engagés puor eerxcer lreus fncnotois dnas la métropole et qui, postérieurement à luer engagement, saeenrit affectés tpmmerroeieant à un établissement situé dnas les treoiiters d'outre-mer ou à l'étranger.

Se turnveot euxcls du champ d'application ainsi défini les représentants qui bénéficient du suattt ponerosefsinl des voyageurs, représentants preilcas sloen les alecitr L. 751-1 et satvinus du cdoe du travail.

Article - Article 2 Définition des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Peuvnet prétendre au sttuat " creads " lros de l'embauche :

- les ingénieurs qui ont une fatromion thqinecue sanctionnée par un diplôme rnecnou ou d'équivalence uirvatirsinee ;
- les tetiualrs d'un diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce, les iintstus d'études pueoqlitis et les écoles de

naiveu équivalent, ou d'un diplôme de seocnd clyce de l'enseignement supérieur, ou d'un dtcroat d'Etat, ou d'une agrégation pvouru que lures csosaacnines snioet mesis en oeuvre.

Pevenut prétendre également au stautt " cdaers " par piortoomn inentre :

- les proesnnles jsftunaiit d'un navieu équivalent auqcis par la priatque plssonerenfoile et exerçant dnas l'entreprise des piuovros de décision et de responsabilité.

L'ingénieur ou crdae a le puls snuoevt suos ses oderrs un pnsnoerel asesz nmuerbox ceponnmrat des ETAM. Toutefois, dnas cieatrn cas, l'ingénieur ou cdrae puet ne pas avior de fcitoonn de commandement.

Ne snot pas visés par cttee définition les salariés affiliés à une cssaie de cdaers en aiocapplitn de l'article 4 bis de la cinoontven celvtliceo du 14 mras 1947 ou de l'article 36 de l'annexe I à ladite convention.

La potioisn hiérarchique des ingénieurs et crdaes est clele fixée par l'annexe " Ccaonlaisfsitis ".

Les pterias conviennent, puor feilatcir la lercute de la présente annexe, de désigner suos le vblcaoe cedras les ingénieurs et craeds dnot l'emploi croneosrpd à la définition qui précède.

Article - Article 3 Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot enegegnamt puorra être confirmé préalablement à l'entrée dnas l'entreprise par un cnartot de travail, une lterte d'engagement ou tuot artue dnoeucmt stunlapit nmotnmeat (1) :

- l'identité des piteras ;
- le leiu de tvraial ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- le titre, naeviu et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
- la dtae du début du ctoarnt ou de la raiolten de tivraal ;
- la durée *prévisible* (2) du catornt s'il s'agit d'une retlioan de tiaarvl tpmrreaie ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée des congés payés et du préavis ;
- le saliare burt msenuel sur la bsaie de la durée alppbcalie dnas l'entreprise ou de la durée ceonunve entre les paetris ansii que les aeturs éléments éventuels de la rémunération ;
- la référence à la coinevtnn cicevollte 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 s'engage, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail fixant les conditions d'attribution d'un contrat à durée déterminée (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).* (2) *Traite l'excu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 122-1-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article - Article 4 Période d'essai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 si elles ne sont pas convenues 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 toute période de préavis, le cadre s'engage à s'absenter dans les conditions fixées par la présente annexe à l'article 14.

Article - Article 5 Modification du contrat

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Toute modification de caractère substantiel 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 entraînant un changement de classification, le cadre dispose d'un délai de réflexion de 1 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 prévus aux articles 14 et suivants du présent chapitre.

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

Article - Article 6 Remplacement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le remplacement effectué dans un poste de catégorisation supérieure n'entraîne pas obligation de promotion.

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

Dans les autres cas, le remplaçant ne peut dépasser la durée de l'expiration de ce délai.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, le cadre intéressé continue à percevoir son salaire antérieur (1).

Si la fonction provisoire est conservée plus de 1 mois par l'intéressé, ce dernier bénéficiera de compléments de salaire correspondant à cette fonction jusqu'à ce qu'elle lui soit retirée, et ce à compter rétroactivement du premier jour du remplacement (1).

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application, d'une part, du principe "à travail égal, salaire égal" résultant des articles L. 133-5 (4°) et L. 136-2 (8°) du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article - Article 7 Promotion

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de vacance ou de création 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 préjudice des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

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

Article - Article 8 Maladie ou accidents

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 médicale par le médecin agréé par l'entreprise, les indemnités prévues à l'article 9 de ce présent chapitre.

Article - Article 9 Prévoyance - Paiement du salaire pendant la maladie ou l'accident

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Après avoir acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors du début de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les salariés peuvent bénéficier de 2 mois.

Le grade arithmétique par période de 5 années de présence à 1/2 mois supplémentaire de salaire.

La moitié de la durée de l'indemnisation est assimilée de plein droit lorsque la période de 5 années s'écoule 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 conformément de la valeur des cotisations des " espèces " auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données pour les affiliés ;
- 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 situation sera de droit.

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

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

Toutefois les pertes énumérées ci-dessus doivent faire l'objet d'une déclaration de la part du cadre. A défaut, cette omission pourra engager la responsabilité du cadre, y compris dans les relations civiles.

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

Article - Article 10 Maternité

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'absence du cadre ayant au moins 1 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 - Article 11 Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les périodes de réserve volontaires 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 - Article 12 Durée du travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

En tant 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 réalisation de son exécution.

Les salariés des ingénieurs et cadres ont un caractère particulier et sont établis (1) :

- soit, comme pour les autres catégories de personnes à régime de salaires mensuels, en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;

- soit par forfait global incombant notamment les variations de des heures supplémentaires ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.212-15-3-I du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 13 Déplacements

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 14 Préavis

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La durée du préavis réciproque est de 3 mois.

Dans le cas d'observation 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 faute majeure.

En cas de licenciement et lorsque le salarié a trouvé un emploi, toutes facilités, compte tenu des besoins du service, lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouveau 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 rhchercher un emploi, les salariés sont 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 habituellement effectué 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 - Article 15 Indemnités de licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Il sera alloué aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et après 2 ans d'ancienneté une indemnité correspondant 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 pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul se fera sur la base du salaire.

Le salaire à prendre en considération est le 12^e du salaire brut des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification versée sera prise en compte pro rata 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 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 16 Licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 se fera sur la base du salaire.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 17 Indemnité de départ - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tout salarié qui prendra sa retraite à partir de 65 ans s'il justifie de sa pleine capacité bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

- 2 mois, après 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mois, après 15 ans d'ancienneté ;

- 4 mois, après 20 ans d'ancienneté.

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 de l'employeur, ne saurait être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement légale.

Article - Article 18 Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge, sont remboursés par l'employeur après réception 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 recommandée avec accusé de réception de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article - Article 19 Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Sauf situations particulières prévues dans les conventions collectives, tout cadre licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai de 5 ans

Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salariés

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Cet accord comprend 4 articles et 1 annexe :

- préambule ;
- article II : Présentation des classifications ;
- article III : Dispositions générales ;
- article IV : Dispositions des classifications ;
- annexe I : Lexique.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Adaptation :
ajout de son contenu en accord avec une modification du contexte ou des conditions de travail en vigueur.

Amélioration :
pratique de liberté pour faire selon ses propres choix.

Conséquences :
la précision qui doit être strictement respectée.

après un changement de résidence effectué pour les besoins du service au profit du cadre, 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 logement anisi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou dans la limite d'une équivalente.

Le devis des frais est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le logement 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 logement s'appliquent en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge.

Dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à 1 an.

Article - Article 20 Prévoyance et retraite

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

Directeur :
responsable sur la ligne de conduite à tenir pour atteindre un objectif précis.

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

Expérience :
l'expérience des connaissances et du savoir-faire acquis par une pratique professionnelle.

Initiative :
l'initiative 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.

Méthode 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 :
emprise 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 destinations différents, doivent être réalisés.

Personnel :

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

Profil :

qualifications et durée suivies des travaux devant 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.

Statut :

unité fonctionnelle d'un établissement (ex. : section technique d'un atelier de fabrication ou statut des salariés d'un secteur comptable).

Technicité :

aptitude à maîtriser les différents aspects d'un métier.

Qualification :

ensemble des procédés et aptitudes d'un métier.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

Chapitre Ier

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les parties intéressées se sont entendues sur la nécessité de créer une grille de classification répondant aux divers besoins de l'entreprise.

Ce système de classification doit permettre d'accompagner les évolutions technologiques et favoriser le développement des salariés du travail adaptés aux conditions futures de fonctionnement des entreprises.

Cette classification répond à la volonté des organisations :

- de reconnaître les capacités acquises par les salariés de la entreprise ;

- de favoriser le déroulement de carrière, ce qui suppose notamment une prise en compte par la hiérarchie et par les responsables des impératifs de formation continue et professionnelle ;

- de permettre en compte la polyvalence et de la flexibilité ;

- de procéder à une répartition en ordre des salaires minima.

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 accompagné 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 contestation 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 passer à un accord.

A 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 réaction en cascade défavorable pour le salarié.

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

Article - Chapitre II : Présentation des classifications

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 - Article 1er Critères de classification

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La nouvelle classification se fonde sur la hiérarchie des critères classés par la mise en œuvre des 4 critères qui se cumulent et se cumulent :

- 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, gérer l'entreprise) ;

- la footrman et l'expérience poeernoilssflne ;

- la nuarte des activités et les compétences requises.

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

Qanut à l'initiative, elle s'analyse cmome l'action d'entreprendre, de provoquer.

Autnioome et iivatintie snot duex nniotos indépendantes et cnndeeapt liées.

Elles snot relatives, psiuque fcinoton du ptsoe occupé par le salarié. L'autonomie srea d'autant puls iatmtonrpe que l'on eirgexa du salarié la pirse d'initiatives.

Ainsi, de manière générale, un salarié à la cifotlsicisaan de neviâu V arua à fiare prvuee de puls d'autonomie et d'initiative que le salarié de coaciilsftsan de naveiu III, de même, l'autonomie d'un neaviu III est puls itomrntape que celle d'un naiveu I.

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

Article - Article 2 Niveaux de classification

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les neuivax de ctsaiioifascln au nbrmoe de 6 snot déterminés en fontoicn des critères csasltnas définis à l'article 1er :

- nveiau I : exécution d'opérations sepmils ;

- nveiau II : exécution de tvuraax qualifiés ;

- nveiau III : exécution de tvuaarx très qualifiés et cnoudtie de taavurx d'exécution ;

- naiveu IV : pcitaotiiparn à la définition des pomrrmgaes et à la réalisation des oijfbctes de ceetnrs d'activité ;

- naveiu V : responsabilité du coihx des mnyeos et de la réalisation des ocftejbis ;

- niaeuv VI : pciiprttoaian à la définition de la puqiloite de l'entreprise.

Cuqhae neivau est subdivisé en duex ou toris échelons (soit au ttaol 16 échelons puor les 6 niveaux) aifn de fersvair la pootrmion des salariés seoln lerus compétences et luer adpiutte à riemplr des tâches ou moisnsis de complexité croissante.

La filière " oeuvrris " s'étend du neviâu I, échelon 1, au neiavu III, échelon 2.

La filière " employés " est iteendmquinet classée.

La filière " techniciens, atengs de maîtrise " s'étend du niveâu III, échelon 3, au nveiau V, échelon 1.

La filière " caedrs " s'étend du nveiau IV, échelon 3, au naeivu VI, échelon 2.

Ce système de cscotiaislifan prmeet asnii :

- le psagsae d'un échelon à un autre au sien d'un même nveiau ;

- la poomotrin au niveâu supérieur ;

- le pssaage d'une filière à une autre.

Le salarié est dnoç classé non pas par roaprpt à un métier mias par raporpt au poste occupé dnas l'entreprise. Une miodaocfitin des attributions, une responsabilité puls large iumelnipqt un chmnaeegt de ciicfslaoitasn (cf. art. 6 " Pmrotioon intrene ").

Eelxpmè du coeupr : la cscaaoiflitisn rnencoue au coeupr srea différente sleon le pdoriut fabriqué, les mhieancs utilisées (découpe artisanale, découpe automatisée...), la matière utilisée (synthétique, tsisu matelassé...), ou le ciur travaillé (le rptelie ou l'autruche rriqueet dntagvae de qualification), etc. La difficulté des tâches srea rnunoece par une ciscaisfalton à un échelon ou naveiu supérieur.

La ccitoiisflaasn d'un eolpmi cporote en pmreier leiu la détermination du neviâu puor lequeul l'ensemble des critères diot être pirs en ctompe et en snecod leiu la détermination de l'échelon au sien du niveâu.

Aifn d'aider à la msie en pacle de la nloveue csaofcaistiln et d'en gainatrr la bnone application, il est annexé au présent acrocd un lexique.

Ce lxeique a puor otjebcif de préciser le snes des terems utilisés par le système de classification.

Article - Article 3 Prise en compte de la polyvalence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le nuvoau système de classification, outre les qturae critères ctnsllaas précisés à l'article 1er, pernd également en copmte la plealcnvoye de manière prssvergoie et extensive.

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

- pursuiles taruavx de naurte différente au sien d'un même sctueer d'activité où dnas le crade d'une même spécialité ;

- l'ensemble des tarvuax au sien d'un même sctueer d'activité ou dnas le carde d'une même spécialité ou d'une même fonciton ;

- différents tuaarvx qualifiés au sien de sruetecs d'activités

dcttiniss ;

- 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, plus par celle au niveau supérieur.

Article - Article 4 Prise en compte d'autres critères complémentaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Il est 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 intervenir pour améliorer les résultats sur les plans technique et économique.

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

Article - Article 5 Insertion des personnes sans qualification

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Lorsqu'il s'agit de son premier emploi un salarié sans formation 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 - Article 6 Promotion interne

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 de la promotion.

Pendant la période probatoire, le salarié assure la fonction de la qualification à tenir et perçoit le salaire correspondant à la qualification 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 n'est pas son ancien poste ou un emploi équivalent. Ce retour ne peut être considéré comme une rétrogradation.

Chapitre III : Dispositions générales

Article - Article 1er Révision

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les entreprises s'assurent tous les 5 ans la nécessité de réviser les classifications.

Article - Article 2 Evolutions technologiques fondamentales

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les évolutions technologiques de la production pourront amener les entreprises à adapter, modifier la structure des classifications.

Après avoir les représentants en commission paritaires d'interprétation s'efforceront d'apporter des solutions aux questions soulevées par les cas d'évolutions technologiques fondamentales.

Article - Article 3 Dénonciation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 4 Dépôt-extension

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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 dansent l'extension du présent accord.

Chapitre IV : Structure et description des classifications

Article - Classification des employés

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

CLCAOIFSTSAIIN DES EMPLOYES.

NVIAEU : I

DIOTFINEIN du niveau : Exécution d'opérations simples.

AMUONTIOE :

Aimontoue très limitée.

Reçoit des cneisnogs précises fixant :

- a) le prmaorgme ;
- b) les myoens à uitselir ;
- c) la ntarue du taarivl ;
- d) le mdoe opératoire (process de fabrication) ;
- e) l'ordre de ssuiscoecn des trauavx à réaliser ;
- f) les opérations de contrôle.

RLIEINTABSSOPE : La responsabilité est limitée à des vérifications simplpes sur les opérations réalisées.

FOAOMTRIN de bsae : Pas de footmrain "éducation nationale" requise. Une première expérience peononslinfeslre proura fiavroser une poeogrissn puls rapide.

ECHLEON : 1

NARUTE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations élémentaires ne nécessitant qu'une remsie au courant.

ELCHEON : 2

NTURAE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations slempis à la mian ou à la micanhe sleon des cnogseins smpleis et précises, aevc actosiiuqn de la cinoansasne du matériel et de la vérification sipmle de son réglage.

ELOEHCN : 3

NARTUE ET DESCRIPTION

Capacité d'adaptation puor l'exécution de différents taruvax relveant de ce nveaiu aevc l'utilisation de domctneus teqenuhics simples, si nécessaire.

NVEIAU : II

DNIFIITEON du neviau : Exécution de tarvax qualifiés.

AOTMUINOE :

Degré d'autonomie limité.

Reçoit des cgnsenois précises fixant :

- a) le pgrmamroe ;
- b) les mynoes à utiliser.

Reçoit de slipmes deitvecirs puor :

a) la nutrae du tiaravl ;

b) le mdoe opératoire.

Dpossie d'une cteinare anomiutoe cnnernoact :

a) l'ordre d'exécution des taruvax à réaliser ;

b) les opérations de contrôle.

RSNAOIIPTSBELE :

Prsie d'initiatives dnas l'exécution des travaux.

Rpееcst des nermos de vérification et de contrôle de conformité des tvruaax réalisés.

FOORMIATN de bsae :

Au mmniuim CAP-BEP de la poifoessrn ou de la spécialité ou neaviu équivalent aquics par la ptauriqe professionnelle.

EHOCLEN : 1

NTUARE ET DESCRIPTION

Paoylcvnlee d'activité patnort sur duex ou trios poests d'une même section, dnot au mnios un psote de niaevu II-1.

Exécution d'opérations puls celpeoxms en qualité et en variété eienagxt une expérience professionnelle.

EOHCELN : 2

NTAURE ET DESCRIPTION

Pvyocleanle d'activité au sien d'une même sictoen ou d'un même scueetr de production. Adttipue à tlaeiavrlr sur plesuirus machines.

EOCLEHN : 3

NTAURE ET DESCRIPTION

Plencvylaoe d'activité au sien de 2 ou 3 soctnies ou seeucrts de production. Exécution de taurvax cexpmeols nécessitant la ccsannioasne du métier.

NIVEAU : III

DIEITIONFN du niveau

Exécution de traavx très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi.<RL > Reçoit de sleimps decvtrieis cnarneoct :

a) le programme d'activité ;

b) les moyens à utiliser.

Autonomie pour :

a) la nature du travail ;

b) le mode opératoire ;

c) l'ordre de succession des tâches à réaliser ;

d) les opérations de vérification et de contrôle de conformité.

RSAPROBTEILSINE :

Contribution partielle à l'amélioration des procédés de fabrication.

Participation à la formation du personnel ouvrier sous la responsabilité d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre.

Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité.

FTIOROAMN de base

Au minimum BEP ou BP de la fonction ou de la spécialité ou neveu équivalent acquis par la pratique professionnelle.

ECHOELN : 1

NRUAUE ET DESCRIPTION

Participation d'activité étendue à plus de trois tâches de production.

Exécution de tâches très qualifiées comportant des opérations dont certaines sont particulièrement complexes et qu'il faut accomplir en fonction du résultat à atteindre.

EHLOCEN : 2

NRUAUE ET DESCRIPTION

Connaissance de tous les travaux de poste d'un établissement et réalisation des opérations les plus qualifiées. Participation à la mise au point de procédures nouvelles.

Article - Classification des ouvriers

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NIVEAU : I.

DTINFOIEN du niveau : Exécution d'opérations simples.

ATINUOOME :

Autonomie très limitée.

Reçoit des consignes précises fixées :

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 tâches à réaliser ;

f) les opérations de contrôle.

RSIAOEBNIPLTSE : La responsabilité est limitée à des vérifications simples sur les opérations réalisées.

FTRMOAION de base

Au moins un minimum requis. Une première expérience professionnelle par une possession rapide.

EEOLHCN : 1

NTARUE ET DESCRIPTION

Exécution de tâches et d'opérations élémentaires assurant les besoins de la vie courante.

EHOELCN : 2

NTUAUE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations et de travaux simples selon des consignes précises.

Aquisition de la connaissance éventuelle de tel ou tel matériel à utiliser.

EEHCOLN : 3

NRUAUE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations et de travaux plus variés et qui impliquent une capacité d'adaptation pour leur bonne réalisation.

NVAIEU : II.

DIIOTEFNIN du niveau :

Exécution de tâches qualifiées.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie limité.

Reçoit des consignes précises fixées :

a) le pogmarrme ;

b) les moeyns à utiliser.

Reçoit de speilms dvieciters puor :

a) la nrutae du trvaial ;

b) la procédure et/ou le mdoe opératoire ;

Dpsoise d'une creatnie atooumine canerncont :

a) l'ordre de sueosscin des taurvax à réaliser ;

b) les opérations de contrôle.

RPSIABOITLNSEE :

Psrie d'initiatives dnas l'exécution des travaux.

Rpsecet des neomrs de vérification et de contrôle de conformité des taurvax réalisés.

FMOAIORTN de base

Au mniiumm CAP-BEP ou navieu équivalent acuiqs par la pqtiarue professionnelle.

ECOHLN : 1

NTARUE ET DESCRIPTION

Penalyolvce d'activité dnas l'exécution de tvuraax de nrtaue différente dnas le cdrae d'une même spécialité.

Exécution d'opérations puls cxepmelos en qualité et en variété eaixengt une expérience professionnelle.

ECOLHEN : 2

NUARTE ET DESCRIPTION

Pclvnoalyee dnas une spécialité.

Capacité à exécuter des opérations copelemxs et à fraie fcae à des difficultés classiques.

EEOCHLN : 3

NURTAE ET DESCRIPTION

Caisonasnene de l'ensemble des tarvaux ruqéis par la spécialité et autpidte à réaliser des taavrx dnas des soeitncs ou surteces auters que cuex où il excree hublieentmleat sa spécialité.

Capacité d'adaptation à l'évolution des méthodes et des techniques. RL>

NVAIEU : III.

DNIOFIETIN du naeivu :

Exécution de tuaavrx très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de smpeils deevtcriis cnanrcoent :

a) le pgarmrmoe ;

b) les menyos à utiliser.

Moimntuoe puor :

a) la nurtae du tvaiarl ;

b) la procédure et/ou le mdoe opératoire ;

c) l'ordre de sESCOIUSCN des taruvax à réaliser ;

d) les opérations de vérification et de contrôle de conformité.

RISBEIPTASOLNE :

Conttbioiurn prlltieae à l'amélioration des méthodes et des procédures.

Paitpaiiortcn à la ftooarmin du psrneeonl employé suos la responsabilité d'un aegnt de maîtrise, d'un tenciiechn ou d'un cadre.

Responsabilité dnas l'obtention des résultats en qualité.

FOOTMARIN de base

Au miimumm BP de la ftcoonin ou de la spécialité ou nevaiu équivalent auicqs par la priautqe professionnelle.

ELHCEON : 1

NTURAE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations très qualifiées techniques, amitdetsanirvis ou cmiceolamres povnuat friae appel à des cicennanossas cenxneos par raroppt à ceells rueqeiss par la spécialité ou le suteecr d'activité.

EHECOLN : 2

NATURE ET DESCRIPTION

Cassnoncnaie de tuos les tuvarax d'une spécialité ou d'un seetur et réalisation des opérations les puls qualifiées.

Pioacraitptn à la msie au pniot de prudoitncos nouvelles.

Réalisation d'analyse de données qualitatives et quantitatives pour évaluer les résultats et permettre de les améliorer.

Article - Classification des techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NAEIVU : III.

DNIIETFON du niveau :

Exécution de travaux qualifiés.

Conduite de travaux.

AOITMUONE :

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de simples directives coordonnées :

a) le programme ;

b) les moyens à utiliser.

Assistances 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.

RNPLSISAOEIBTE :

Contributions partielles 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.

Assistances et coordination de salariés.

FATMIOORN de base :

BTS ou DUT de la formation ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la qualification professionnelle.

EOHCELN : 3

NURATE ET DCOPIIRETSN :

Capacité au travail et à la mise en œuvre des méthodes, des techniques, des procédures et des moyens habituellement

utilisés. Organisation et coordination de salariés.

NEVIAU : IV.

DFNIETIION du niveau :

Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

ATUOOMNIE :

Assistance s'élargissant par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directeur de chef d'entreprise).

RSIBTSEOPIANLE :

Puêt 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.

FIAOMTRON de base :

BTS-DUT de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la qualification professionnelle.

ECELOHN : 1

NURATE ET DETSORPCIIN :

Ordonnances et coordination d'un groupe de salariés, et/ou capacité à l'amélioration des méthodes, des procédures et des moyens habituellement utilisés.

EOEHLN : 2

NURATE ET DEPSOICTRN :

Ordonnances et coordination de groupes de salariés, et/ou participation à la recherche et à la mise en œuvre de solutions nouvelles.

EHCOELN : 3

NRUTAE ET DOPSITEIRCN :

Participation à la coordination de l'activité d'ensemble d'un secteur mettant en œuvre des techniques, des méthodes et des procédures stabilisées.

NVIAEU : V.

DIIFOENTN du niveau :

Participation à la définition des programmes et à la réalisation des objectifs de création d'activité.

AUMTOIONE :

Gndare autonomie.

Adptutie à la prisre de nerubeomss iitvanities puor l'amélioration des résultats.

RPSSINTAILOBEE :

Par délégation du nievau hiérarchique supérieur (ou decnetimret du chef d'entreprise) pgartae ou aumsse la responsabilité complète de la getsoin de son siecvre ou diomnae d'activité.

FTMAORION de bsae :

BTS-DUT de la prseosfion ou de la spécialité ou niveau équivalent aciugs par la ptruiaqe professionnelle.

ECLOEHN : 1

NAUTRE ET DSRPCTOIIEN :

Pcrpaiitioatn à la ctodonoiroian de l'activité d'ensemble d'un sceteur mntteat en overue des tceehqis évolutives et/ou de neulolves technologies.

Attpiude à la cipcoetnon et à la msie en pacle de slotuonis neelolvus puor améliorer les résultats sur les palns tqnucheie et économique.

Article - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NVEAIU : IV

DIINTFOEIN du nvieau :

Paacopiittrin à la définition des pmrragoems et à la réalisation des oiftjecbs de cetrnes d'activité.

ATIOMUONE :

Atumnoioe s'élargissant perrsnmosievgt par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou dnetmcieert du chef d'entreprise).

RTSLSBINAIEOPE : Puet pgaatrer une responsabilité de gestion, aevc ou snas responsabilité budgétaire, aevc un cdrae de neaviu supérieur et/ou eecerxr un cmoemnademt sur des salariés ou guproes de salariés.

FRTIMOAON de bsae : Ingénieur ou cdare diplômé ou naiveu équivalent aciugs par la pqtriuqe professionnelle.

EHLECON : 3

NUATRE ET DSIEIPTORCN :

Fntoicn pntaertemt à un ingénieur ou à un crdae débutant d'acquérir une cnosinsnaae de l'entreprise, de son organisation, de ses méthodes et de ses tuiqhcees (durée de 6 mios à 1 an).

NVEAIU : V

DITIIONEFN du nevaiu :

Responsabilité du choix des myenos et de la réalisation des objectifs.

ATIOUMONE :

Gdrnae autonomie.

Adttpiue à la psrie de nmobeeurs iitneivtas puor l'amélioration des résultats.

RSNPILOBETISAE :

Par délégation du nevau hiérarchique supérieur (ou dercemetint du chef d'entreprise) ptaarge ou asmuse la responsabilité complète de la gtsieon de son srcvree ou dmaoine d'activité.

FMTOIARON de bsae :

Ingénieur ou crade diplômé ou naiveu équivalent aciugs par la paqiarute professionnelle.

EOECHLN : 1

NRUTAE ET DISERPITOCN :

Ingénieur ou cdare mattent en ourvee une compétence technique, commerciale, administrative, économique, financière, jqiurduie ou sociale.

Aorptpe une ciuroitnbton itpaormtne à la gesoitrn d'un seivrce ou d'un stueecr d'activité de l'entreprise, ansii qu'à la définition et à la réalisation des objectifs.

EEHLOCN : 2

NURATE ET DOCPSERIITN :

Ingénieur ou cadre, aynat une expérience confirmée dnas pleruiuss spécialisations. Asruse la responsabilité complète de la gieston d'un service.

NIVEAU : VI

DNEIIIOFTN du niveau :

Ptairoitpcan à la définition de la pqiotulie de l'entreprise

AITUONOME :

Aoinuomte très lrgae de jeegumnt et d'initiative au niveau décisionnel.

RISNIOBPLAETSE :

Très grande responsabilité, dans la gestion de l'entreprise.

Fonction de base :

Ingénieur ou cadre diplômé ou grande expérience professionnelle.

Échelon : 1

Nature et description :

Ingénieur ou cadre ayant une expérience très étendue dépassant le cadre d'une spécialisation.

Exerce une autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnes de son domaine d'activités.

Assume la direction et la responsabilité complète de gestion d'un domaine de l'entreprise.

Échelon : 2

Nature et description :

Cadre au sein de la direction générale de l'entreprise. Cadre exerçant la direction de son entreprise.

Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif au champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2005

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 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2005

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, vêtements de voyage, chausserie, gainerie, vêtements en cuir, vêtements visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 192-Z et similaires (à l'exclusion des vêtements en cuir, vêtements de cuir à usage technique, vêtements et articles en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Dans les industries visées sous ces rubriques sont notamment compris les produits suivants :

- 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, vêtements en cuir ;
- boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- boutons pour montres ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- étuis chéquier ;
- étuis à cibles ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques pour jumelles, appareils de photographie ;
- malles, valises ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs à main ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- chaussures pour chiens et motocyclistes ;
- serviettes, porte-documents ;
- toiles de tente ;

- tuteurs de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;

- trousses d'écolier ;

- valises ;

- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.
Organisations dénonçantes signataires	La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris,, par lettre du 8 avril 2011 (BO n°2011-44)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des secteurs de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brecatels en cuir notamment visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des chaussures en cuir, articles de cuir à usage technique, smelles et tiges en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des catégories visées sous ces rubriques sont notamment comprises les catégories 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, vêtements en cuir ;

- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;

Article 2 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2005

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

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

Fait à Paris, le 8 novembre 2005.

- bacheliers pour nouvelles ;

- cartables, sacs d'écolier ;

- étuis chèque ;

- étuis à clés ;

- étuis drives de petite maroquinerie ;

- étuis spécifiques pour jumelles, parapluies de poche ;

- malles, valises ;

- 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 ;

- sacs pour bijoux et accessoires ;

- serviettes, porte-documents, portefeuilles de travail ;

- tuteurs de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;

- tuteurs d'écolier ;

- valises ;

- vanity-case ...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2 - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

En vertu de l'article 36 de la constitution de la République, le présent accord a pour objet la promotion des personnes dans les entreprises de la branche maroquinerie. Le présent accord décline les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relatives 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 dispositions se situent dans la lignée de la loi relative 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 des salariés doivent être adaptés à l'évolution des besoins 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 pourront être efficaces que s'ils s'accompagnent de la mise en œuvre des ressources humaines nécessaires à l'amélioration du personnel 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 complémentarité entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Article 3 - Objectifs et priorités

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

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 électronique ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en entreprise ;

- amélioration et maîtrise de la motricité et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de manutention ;
- développement et amélioration 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 CEPNF ou reconnue dans les établissements de la branche ;

- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des besoins des entreprises et des salariés ;

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 financées 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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

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 employés de plus de 10 salariés avec un code NAF 192 Z
drivent verser au FATORHC :

- 0,5 % de la masse salariale au titre de la participation ;
- tout ou partie du 0,9 % de la masse salariale au titre de la
participation obligatoire avec un versement minimum de 0,4 %
de la masse salariale obligatoire.

Les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 192 Z
versent au FATORHC :

- 0,15 % de la masse salariale au titre de la
participation ;
- 0,4 % de la masse salariale au titre de la formation
professionnelle.

Il est noté que les fonds de participation sont réservés
entre autres :

- aux actions de formation liées aux créations et périodes de
planning ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction ;
- aux dépenses de financement 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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

La CPNEF réunit l'ensemble des entreprises de la branche
dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire
de la branche de la convention collective en vigueur 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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

L'observatoire des métiers et des qualifications est financé par un
prélèvement sur les cotisations des fonds de participation
en vigueur dans la limite de 2 % gérés par le FORTHAC.

La CPNEF devra évaluer périodiquement l'évolution qualitative
et quantitative des emplois et qualifications, en tenant compte
notamment des travaux réalisés par l'observatoire paritaire des
métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les
conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEF en matière
de priorités de formation 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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié ayant
2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficiera d'un
entretien individuel au minimum tous les 2 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
développement 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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les formations suivies par le salarié sont recensées à son
initiative dans le " passeport professionnel " qui reste sa propriété et
dont il gère la responsabilité d'établissement et d'utilisation.

Le professionnel peut bénéficier du passeport formation et
qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie,
ses résultats en matière d'aptitude et certifie 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
construits dans l'avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national
interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 9 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

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 compétences en
dhors du temps de travail.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié
d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles
ainsi que ses atouts 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
congé individuel de formation (CIF). Il
peut être décompté du droit individuel à la formation (DIF).

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à

compteur de son 45e anniversaire, tuot salarié puet bénéficier, suos réserve d'une ancienneté mmiium de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en oeuvre dnas les cinodiotns ci-dessus. La prise en crghae financière du bialn de compétences est assurée en priorité et à la dnadmee du salarié par le dsiitposif du CIF ou par celui du DIF.

-les aocitns d'adaptation au pstoe de trviaal ;

-les aoincts liées à l'évolution des eoplms ou au mntiaen dnas l'emploi ;

-les aciotns de développement des compétences.

Article 10 - Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Tuot salarié puet friae reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un tirté prooesfesnnil ou une ctctrfioeian à finalité psenlrnlsfeioie ou une qiftuicolaan roecnue par la branche. Cttee démarche vnorotiale du salarié puet s'inscrire dnas le cdare du DIF après accord de l'employeur ou dnas le cadre d'un congé de vtaiadon des aciqus de l'expérience financé par le dsiopistf du CIF.

Tuot salarié puet daeedmnr à bénéficier d'un congé de viilaadotn des auqcis de l'expérience dnot la durée ne puet excéder 24 hreeus de tmpes de taavrl consécutives ou non. La ddmeane d'autorisation d'absence diot se farie au mions 2 mios anvat la dtae de vliiaatodn des acqis. L'employeur a 1 mios puor faire connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité pnseelnrosoilfe et, en tuot état de cause, à coemtptr de son 45e anniversaire, tuot salarié puet bénéficier, suos réserve d'une ancienneté muniimm de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une vadlitoain des aqcus de l'expérience.

Article 11 - Le plan de formation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le paln de fntarion est un otuil privilégié de la msie en orueve de la gtioesn prévisionnelle des emlpois et des compétences.

Les eersrenitps vlnoleiert à l'égalité d'accès à la fimoaortn des salariés qeul que siot luer sexe. Les pierats rpnlaepelt que le paln de fatrimoon est préparé à l'initiative et suos la responsabilité du cehf d'entreprise ou de son maanidtrae qui le csnoirutt aevc le comité d'entreprise (ou d'établissement) ou à défaut des délégués du personnel.

Les cotnsountias par les icaenntss représentatives du pesrnenol de ce paln se déroulent asini chuaqe année :

-établissement de la potrgimmaroan ;

-suivi de la réalisation ;

-bilan final.

Par ailleurs, en aioliptacpn de l'article L. 934-4 du cdoe du travail, ce paln de foatoimrn coenrpd :

a) Attaidaopn au ptose de tiraavl

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, neatmmont au rgread de l'évolution des emplois, des tcooeehlgins et des organisations. Il villee au mntaeiin de luer capacité à oupcecr un emploi.

Lorsque le coût des musrees d'adaptation nécessite luer msie en oeuvre sur pueluirss années, le celraednr de ctete msie en ouvere diot être défini en cnotaitrocen aevc les représentants du personnel. L'échéancier établi diot teinr cpmtoe des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des muesers de foirmaton nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des pliubcs au présent accord.

Ces fnomtarois snot effectuées sur le tepms de tiraavl et rémunérées au tuax normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces ftoaronmis est iputbmlae sur la ptatporicaiin au développement de la famitroon persifeosnlolne continue.

b) Atonics de firtoman liées à l'évolution des emilops ou paniairctpt au mtianen dnas l'emploi

Les fraoomtnis à l'évolution des elipmos ou ppaitarcnit au miteanin dnas l'emploi snot miess en oeuvre pdnneat le tmpes de tvraial et rémunérées au tuax normal.

Par accrod préalable et écrit du salarié, ces fimtroanos peuvent, à crnuccoentre de 50 % de la durée totlae de la fotairomn préparée, snas que cette durée psusie excéder la limtie de 40 hueres par salarié, codirnie à un dépassement de la durée anlunele légale ou cnlonlneitneove albipacple dnas l'entreprise. Dnas ce cas, les hereus de frotmioan effectuées, pnndeat des juors ouvrables, au-delà de l'horaire aplapicle dnas l'entreprise snot rémunérées au tuax normal. Elles ne ssbensuit pas les moaitanrjos puor hreeus supplémentaires, ne doennnt pas leiu à ropes ctmunpaeoesr et ne s'imputent pas sur le cnnogitent aennul d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dnot la durée du tvraial est fixée par une cnototevin de frfioat en jruos ou en heures, les heerus etelacuffbes au-delà du faofirt snot limitées à 4 % de la durée aenlnlue du fiofart en heeurs ou en jours.

c) Acnitos de farmitoon anvat puor ojebt le développement des compétences

Les anctois anyat puor oejbt le développement des compétences snot les atocins qui ptneciirpat à l'évolution des qalacinfuoitis du

salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut d'office être prise en compte, par l'entreprise, des heures de formation acquises.

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur peuvent être décomptées dans les 8 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 dans 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 travail en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail d'office au versement, par l'entreprise, d'une contribution de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette contribution de formation est imputable sur la part de salaire au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les modalités de mise en œuvre de la formation, si la formation est validée. Ces modalités doivent préciser les priorités d'accès aux formations ou postes d'emploi des salariés concernés aux compétences acquises, le cas échéant, les modalités d'accès à une formation continue au niveau de l'emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de formation des salariés de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Ces modalités doivent être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

Article 12 - Droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Accès au DIF

Conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera automatiquement d'un DIF de 20 heures par an. Le DIF sera cumulé dans la limite de 120 heures.

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 au titre du DIF est calculée pro rata temporis 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 reprise du 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 être prioritaires au développement professionnel des salariés. Afin de

privilégier les actions de formation, l'employeur peut privilégier des formations 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 CNEPF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les certifications d'une compétence 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 initiative 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 1 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 2 exercices consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord 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 FNCEOGIF 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 DIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève est tenue de verser au FOGICNF 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 peuvent 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 sont imputés sur l'action de formation soit à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la part de salaire 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 réalisées du plan de formation de l'entreprise ou de celles réalisées 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 correspondantes 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. A 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 serve 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 restantes au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Article 13 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Elément muover dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de gestion 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 venant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur perfectionnement et de l'accroissement de leur qualification.

Il apparaît cependant nécessaire d'ajouter que le contrat d'encadrement joue un rôle important dans le développement

entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et il exerce, dans sa fonction d'animation, une responsabilité de coordination de la 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 peut bénéficier d'une formation adaptée afin d'améliorer ses capacités de formation.

a) Principaux critères

Sont considérés comme principaux critères :

-les salariés les moins qualifiés et, en particulier, ceux dont la qualification personnelle n'est pas renouvelée 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 âges 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 ont participé à la création ou la reprise d'une entreprise ;

-les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi telles que prévues à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.

b) Durée maximale de formation

La durée des formations est fixée au titre du présent accord de manière à répondre aux besoins des différentes catégories de personnes citées ci-dessus définies.

La formation peut être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne peut être d'une durée totale inférieure à 35 heures, et l'absence des salariés ne peut être inférieure à 2 journées.

c) Pendant les temps de travail

Les actions de formation se déroulent pendant les temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 70 heures par an.

Article 14 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les priats staargeinis ieintnct les ensepiretrs à farevosir l'insertion des jneues ou la réinsertion pfrsenelilnosoe des dreenmauds d'emploi par la cinlusocon de cotrntas de professionnalisation.

Le cntroat de poaiinsilosostrefan a puor otbecijf de ptertmere à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un trtie à finalité professionnelle, une qaauictolfiin ponieorsesfnlle établie par la CNPE ou une qufoiaicaitln pofloerselsinne rouncnee dnas les cafocsinalstis de la cnovontein cvcoitlele de branche.

C'est puoqorui le présent acorcd sloguine l'importance du rôle du ttueur dnas la msie en orvuee du catnort de ptlinansaioosfreion aifn d'assurer un sviui de qualité de ntarue à airtetdne les oifejtbs fixés par les différentes patreis de ce contrat.

Le caotnrt de pfnonielsrsoaisoiatn est un ctnaort de taarivl de tpye particulier, siot à durée déterminée puor une durée de 6 à 12 mois, siot à durée indéterminée, la durée de l'action de potieiaosrslnnisfon étant alros cpsriome ertne 6 et 12 mois.

a) Pluibc dérogatoire

La durée de l'action de piisosnftooisreanln qui fiat l'objet du ctrnaot de piaselsfanoioroitnsn cncolu puor une durée déterminée ou la durée de l'action de pnarslnsesiatiooofin qui se stuie au début du cantort de pstlsiinarifaeosnon cclonu puor une durée indéterminée peut, si biosen est, être portée jusqu'à 24 mios puor :

- tuot jnuee ou deumeandr d'emploi sroits du système éducatif snas qcitaaufoiln psesfnelonroile reoucne ;

- tuot jeune ou dneedmaur d'emploi d'un nvaieu inférieur ou égal au bac ;

- ttoue firooamtn ou tuot pacruors ponaiisosalnfsret peanmerttt à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un trite à finalité pnsnefeorlliose ou une qailcuiafton psonfnorleise runencoe dnas les casicitolnafiss de la civnetonon ccvtolilee de bharnce ;

- fervaosir l'embauche et la plifisenaarnsoiotosn des deumraneds d'emploi de 26 ans ou plus.

Les aticnos d'évaluation, de plnitosaoinarsen du pacuorrs de formation, d'accompagnement enrexta et de formation, dnot bénéficie le tilriutae du contrat, dvieont être au miunmm d'une durée corspime enrte 15 % et 50 % de la durée du coantrt ou de l'action de pirfoeolinsnsaiaton - qlulee que siot la durée du cnartot - snas puioovr être inférieure à 150 hueers et dnas un mauxmim de 1 200 heuers sur 2 ans. Les aictons de ftoormain snot msies en oeuvre par un orgmisnae de ftooiarmn ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dsisope siot d'un sreicve de

formation, siot de meoyns de foioatrmn identifiés et structurés.

Lsourqe le ctorant de parsoiesisiotlnafonn est suos fomre de CDD, les faomrtnios dvnerot déboucher aanutt de fios que c'est psolisbe sur une ecmuhbae en CDI.

Article 15 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Aifn d'accueillir et d'accompagner les salariés en canotrt ou en période de professionnalisation, l'employeur puot désigner un ttuteur sur la bsae du volontariat. Le teutur est chargé :

- d'accueillir, aider, ifoernmr et giuedr les bénéficiaires de la pftieoolsnisaansoirn ;

- ognrsaier aevc les salariés concernés l'activité de ces psonerens dnas l'entreprise et crtnubeoir à l'acquisition de savoir-faire prsnoslienoeufs ;

- asuersr la lisaion aevc le ou les onmgisears chargés de la footraimn des bénéficiaires.

Puor prrtemete l'exercice de ces miinsoss tuot en citnnanuot à excerer son emopli dnas l'entreprise, le tuteur, ctpmoe tneu de ses responsabilités particulières, diot dpeissor du temps nécessaire aifn d'être diibsonple puor auesrsr le sivui des tirleituas du ctorant ou de la période.

Puor fsvriaeor l'exercice de cette foicnton tutorale, le salarié diot avior bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une famtiroon spécifique.

Les coûts de fmooratin des tuteurs, asini que cuex liés à l'exercice de la finotcon tutorale, snroet pirs en craghe dnas les ltiieims fixées par décret.

Article 16 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

L'apprentissage est un myoen d'accès privilégié à l'emploi et au mdone de l'entreprise puor les jeunes. Il preemt d'assurer la taoissinrmsn de savoir-faire et des compétences tuot en débouchant sur un diplôme.

Les preatis signataires, par le présent accord, déterminent les cinndotios de modalités et de la prise en craghe par le FORTHAC.

Ainsi, il est ceovnnu d'apporter un suieotn fecnaïinr aux creetns de fromotian d'apprentis préparant à des diplômes pinesesrlnfoos par le bias de sienouvntbs de fonctionnement. La totalité de ces sitnuvonebs ne suriaat excéder 30 % du fonds de poofssaonrsntlailien (0,5 % de la msase salariale). Cuaheq année, la csoimimosn ptirariae de la coointnevn celctivloe rvereca la jtfuiaoiitscn des dépenses et les btgedus poneoireslfnss ptneetmat d'ajuster les mnttnaos affectés.

Article 17 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

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 personnelle 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 font dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

Article - Lexique Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

AROMFA : accord pour la formation dans les industries de la maroquinerie.

Cnafritet : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : congé individuel de formation (auprès du FONGECIF).

CEPNF : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

DIF : droit individuel à la formation.

FTARHOC : OCPA pour la formation dans les professions du textile, de l'habillement et du cuir.

FONCGIEF : fonds de gestion du CIF.

OCPA : organisme paritaire agréé.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la CCN de la profession ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de formations.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Article - Annexe Commission paritaire

Accord du 12 mai 2006 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis CFA

nationale de l'emploi et de la formation Industries de la maroquinerie

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

La présente annexe applique l'accord du 15 décembre 2005 sur la formation professionnelle et s'applique au champ d'application visé par l'article 1er du présent accord dans le cadre des activités de l'OPCA 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 Euros (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action catégorielle ;

- de 30 Euros pour une action de formation certifiante, c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP ;

- de 20 Euros pour une action de formation qualifiante, c'est-à-dire débouchant sur une qualification reconnue par la CCN de la maroquinerie, ou par la CEPNF ou des autorités de formation.

2. Contrat de professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire :

- de 50 Euros (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action catégorielle en faveur d'un jeune de 16 à 25 ans ;

- de 100 Euros (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation d'un contrat d'emploi de plus de 26 ans ;

- de 15 Euros pour une action de formation catégorielle ;

- de 10 Euros 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 Euros au maximum, avec un plafond annuel par entreprise de 1 500 Euros au titre des coûts pédagogiques.

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2006

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 matière de 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 créanciers de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties susnommées décident :

I.- De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les entreprises 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 créanciers de formation d'apprentis suivants :
? à l'école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 364 000 Euros ;
? au lycée professionnel Clément-de-Pémille, BP 89, 81302 Geaurhlt Cedex, un montant de 86 000 Euros.

Accord du 12 mai 2006 relatif au chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie

Article 2 - Chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie.

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2006

Conformément à l'article 10 de l'accord notaire ininterrompu du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel codifié, la réglementation décidait de s'exclure du champ d'application dudit accord.

Les parties susnommées décident par le présent accord d'annuler pour l'avenir cette décision d'exclusion viciée du champ d'application de l'accord précité du 21 février 1968.

Article 3 - Chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie.

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2006

Les parties susnommées décident de renverser et de signer l'accord notaire sur l'indemnisation du chômage partiel codifié ci-joint, ainsi que toutes les modifications apportées à l'accord postérieurement.

Fait à Paris, le 12 mai 2006.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2006

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, articles en cuir notamment visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des ciroues en cuir, articles de cuir à usage technique, semelles et tongs en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

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

Ces montants sont prélevés sur la cote de la cotisation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette cote étant effectuée au 1er mars 2006 sur la base de la base salariale 2005.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III.- Que les créanciers de formation d'apprentis, détenteurs des fonds, présenteront au conseil d'administration du FORTHAC-ou de l'instance paritaire chargée par le conseil d'examiner cette question les justificatifs suivants :

- ? effectifs concernés ;
- ? effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- ? montant des frais de formation ;
- ? état des ressources de financement ;
- ? délibération du conseil d'administration paritaire du CFA.

La société responsable de la mise en œuvre de la mesure sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV.- De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 12 mai 2006.

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile, maroquinerie ;
- attaché-case, pilote-case ;
- boudriers, équipements militaires, équipements en cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- articles pour maroquinerie ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clés ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques pour jumelles, appareils de photographie ;
- malles, valises ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;

- scas dames/fillettes ;
- scas hoemms ;
- scas de sport ;
- scas de vyagoe ;
- scas spécifiques photo, aediusoivul ;
- sehccaos puor cycles et mcyeclotos ;
- serviettes, porte-documents ;

- tuseorss de tiettole ;
- toursses de pttiee miorieaurrque (maquillage, manucure, couture) ;
- trsesuos d'écolier ;
- veasils ;
- vanity-case ...

Cette lsite est non exhaustive.

Accord du 11 mai 2010 relatif à l'affectation de fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Le présent acrocd a puor oebjt de déterminer les conidinots et modalités de psrie en cghrae par l'OPCA de la maroquinerie, le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord du 15 décembre 2005 sur la fmoatiron plrssfnlnioeoe en mrrionqieoe ;

Considérant les dopniitssois de la loi du 4 mai 2004, moidianft l'article L. 6332-16 du cdoe du travail, et de l'article R. 6332-78 du cdoe du tivaarl ;

Considérant la nécessité d'assurer aux crntees de frtomaion d'apprentis de la profession, les mnyoes propers à répondre à cet

Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2011

Paris, le 8 avirl 2011.

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2011

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Piars Cdeex 02.

Monsieur,
La fédération française de la mqiiuorenre anyat pirs la décision, lros de son comité fédéral du 30 mras 2011 de ne pas pusuvorrie les négociations en vue du remrchpopneat etrne le FOHRTAC et OPCALIA, du fiat nmneatmot de l'impossibilité de créer une seiocn paiarirte psriosnollnefee propre, nuos procédons par conséquent à la dénonciation des accrods qui prévoient le vesrneemt par les eerspnertis de la brachne de leurs ctuiobtonnrs légales au FORTHAC, à saivor :

Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la

objectif,
les pteiarss satirinaegs décident :

1. De puorivurse l'effort de développement de l'apprentissage dnas les iutrsiends de la maroquinerie, en patiuelcirr dnas le bissan psaiiren qui cpotme puls de 25 % des eeffctis d'apprentis.
2. D'affecter au ctnere de fimaotron d'apprentis, école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un mnanott de 400 000 ?.

Ces mattonns sonret prélevés sur la cocltele de la paaitcrpiiton au développement de la foiatomn pnielrsolsnfee cuontine due par les enpietress des sucrets de la maroquinerie, ctete cclletoe étant effectuée au 1er mras 2010 sur la bsae de la masse slaarlaie 2009.

Cette aofaetifctn cooprensd au respcet de la limite de 30 % du fnods de professionnalisation.

3. Que les cteerns de ftomoairn d'apprentis, dattrrsaiienes des fonds, présenteront au cieosl d'administration du FORTHAC, ou de l'instance pitiaarre chargée par ldiet cenosl d'examiner cette question, les jutifsfcitias stauvins :

? otbcefijs psrouvius ;

? efeiffctcs concernés par naeivu et par diplôme ;

? maotnnt des firas de fnoecnmneointt ;

? état des resucsreos de fmenceiannt ;

? délibération du cnieosl d'administration praitirae du CFA.

La siocten pfseenoilrnlose prtiaiare de la moeurairiqne srea chargée du sviui des présentes dsonostipiis et de luer exécution.

4. De ccurlnoe le présent arccod puor une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 11 mai 2010.

? l'accord du 20 décembre 1994 poatnrt création de l'OPCA FORTHAC, cumomn aux istudirnes de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la mrqinoraieue et du teilxte ;

? l'accord du 15 décembre 2005 retlaif à la fotiroman psesnrfnlnoolee cniontue au sien de la brachne de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dnas le crade des aceritls L. 2261-9 et L. 2261-11 du cdoe du travail.

Conformément aux dpisnsotoiis des aertcils D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation frea l'objet d'un dépôt auprès de la DCCITREE (DDTEFP de Paris) et du gferfe du csineol des prud'hommes de Paris.

En conséquence de ctete dénonciation, la fédération française de la mruqnaroeiie ne proura être présente à la réunion pairatrie du 12 avril 2011.

La fédération française de la muineaquirre iinrvtea ses iectlurtneous sunaydicx à une négociation dnas les meiuellrs délais.

Je vuos pire de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2011

Le président.

maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2011

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie aaynt pirs la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTOAH et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une structure indépendante propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de l'industrie de la maroquinerie légale au FORTOAH, à savoir :

? l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTOAH, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des crûs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

Accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; CFE-CGC Argo ; THC CGT ; FNP FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les industries de la maroquinerie, aérospatiales de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bœufiers en cuir nememlranot visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et sinautvs (à l'exclusion des circonférences en cuir, acellrtis drvies en cuir à usages techniques-semelles et tnoas en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabricants visés sous ces rubriques sont notamment :
? articles de bureau ;

- ? articles de chasse et pêche ;
- ? articles pour chiens et chats ;
- ? articles de sellerie-bourrellerie ;
- ? articles de sellerie automobile/marine ;
- ? attaché-case, valises ;
- ? baudriers, équipements militaires, accessoires en cuir ;
- ? boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? boutons pour boutons ;
- ? cartables, sacs d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à clés ;
- ? étuis de poche pour portefeuille ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? malles, valises ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? portefeuilles ;
- ? sacs dames/fillettes ;
- ? sacs hommes ;
- ? sacs de sport ;
- ? sacs de voyage ;
- ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- ? sacs pour clés et myocodes ;
- ? serviettes, porte-documents, sacs ;
- ? sacs de toilette ;
- ? sacs de toilette mirroir (maquillage, manucure, couture) ;
- ? sacs d'écoliers ;
- ? sacs ;
- ? 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 couvrir des garanties.

? 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 a pour objet d'un dépôt auprès de la DCCRITTE (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 prévue au 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie intervient ses représentants à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

Article 2 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est prévu que la contribution financière au régime de frais de santé pour la structure adhérente 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 cjonnt et/ou éfann ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'employeur.

Article 3 - Garanties couvertes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent proposer à leurs salariés en complémentarité à la sécurité sociale les garanties indiquées en annexe qui font partie de l'accord.

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cenvootin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0008/boc_2020008_0000_0006.pdf

Article 4 - Couverture obligatoire et dispense
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sont bénéficiaires du régime de frais de santé l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, à l'exception de ceux qui sont dispensés.

Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (art. R. 241-6 du code de la sécurité sociale et l'article de la loi n° 2013-1106 du 25 septembre 2013), l'acte juridique formalisé par l'entreprise peut prévoir les cas dans lesquels les salariés dispensés d'une faculté de dispense d'adhésion.

Les entreprises doivent donc prévoir les cas de dispense qu'elles enregistrent au sein de la décision unilatérale, les salariés présents lors de la mise en place ne peuvent en tout état de cause être dispensés à l'exception de ceux qui, en vertu de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont dispensés.

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 dispense. Le salarié bénéficie par ailleurs d'une dispense de cotisation (le cas échéant, jusqu'à la fin de l'année).

Dès que la situation justifiant la dispense cesse, ou lorsque le justificatif de la dispense par ailleurs n'est pas fourni, 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 vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En cas de suspension du contrat de travail, les salariés cessionnaires 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 tirvaal indemnisé par la sécurité scolaie (maladie, accident, congé légal de maternité/adoption) ;
? maineitr ttaol ou pritael du salaire.

Dans ces situations, les parteis cournnniteot à s'acquitter des cottinaisos correspondantes.

Dans tuot autre cas de sesnupison du contrat de travail, la gnrtiaie est sepduuse pndeant la période correspondante, fixée par mios civils entiers. Toutefois, le salarié diot pivouor accéder à un mitniean de la granaite s'il en fiat la demande, en craiotnterpe de la pmnieaet de l'intégralité de la cotisation.

Article 6 - Dispositif de portabilité en cas de cessation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En alcatiipopn des dotssniioips de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de csaaitoen du caonrtt de tvairal ouvrvat dorit à une prsie en cgahre de l'assurance chômage, suaf dnas l'hypothèse du lenmnciceiet puor futae lourde, les acinens salariés répodant aux cinodtinos rqueises bénéficiant d'un meniiaitn à ttrie guiarrr des gnaterais ofefters par le régime, ojebt du présent accrd :

? le maitnein est acplplaibe à cempotr de la dtae de citasoesn du cntaort de travail, et pndanet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du derenir cntorot de taivarl ou, le cas échéant, des dinreres ctoanrts de tarival lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cete durée est appréciée en mois, le cas échéant adrnroie au nmrboe supérieur, snas povuor excéder 12 mios ;

? le bénéfice du meaintin est subordonné à la coiointdn que les dtiros à gaatnrie ainet été otevrus chez le dneierr eymulepor ;

? la gnrtaaie mianunete est celle en vegiuur dnas l'entreprise (les éventuelles mcadtfonioiis du contrat, tnat à la hsasue qu'à la baisse, snot dnoc abeallppics aux bénéficiaires du maintien) ;

? l'ancien salarié jfiistue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mainietn de la garantie, qu'il remplit les coindnotis rsueeqis puor en bénéficier.

L'employeur slgniae le minteain des gtniraes dnas le ceirafctt de trviaal et iofnrme l'organisme auesurr de la csoeaitn du cranott de traavil ouvrvat dorit au dtispisiosf de maintien.

L'ancien salarié irmnfoe l'organisme auesursr de la cieastson du veenmrest des acllaoitons du régime d'assurance chômage itennrneavt anavt le temre du meniiaitn itlieneamnt prévu, et ce quel qu'en siot le motif.

La ssusineopn des anaioollcts chômage, qluele qu'en siot la cause, n'a pas puor eefft de porolnger d'autant la période de mateiinn des droits.

En cas de cngramehet d'organisme assureur, l'entreprise oarsnie la puosutre de la période de mtineain de gnatiare auprès du nuovel oigansrme assureur, puor la période de driots ransett à courir, clea aifn que les aecnns salariés ceunnnitot de bénéficier de la grtainae frias de santé en vigeuur dnas l'entreprise.

Article 7 - Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi Evin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Peuvent dmedaner à bénéficier d'un minatein à trtie iideundivl de la gatnaie faris de santé, snas formalités médicales et snas période probatoire, conformément aux dniisiopstos de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

? les acennis salariés radiés du régime coicetllf frias de santé et qui bénéficient :

? d'une retne d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité scliaoe ;

? d'une pesoinn de reartite de la sécurité sicloae ;

? d'un revenu de recnmlpmeaet s'ils snot privés d'emploi ;

? les atnyas dorit qui étaient gtaarnis du cehf d'un salarié décédé, pdennat une durée miminlae de 12 mios svniaut le décès.

La dedmane est racveelbe puor atanut que l'ancien salarié, ou l'ayant dirot en cas de décès, l'adresse à l'institution dnas les 6 mios qui sienuvt la rtpuure du carontt de taraivl ou le décès. Puor les anicnes salariés bénéficiant d'un miatnein de gtairnae à tirtte terpaimeoe tel qu'exposé à l'article 6 « Portabilité », le délai de 6 mios est décompté à l'issue de la période de portabilité.

La gianatre pnred effet au puls tôt au lamdienein de la caseiston des doirts au tirtte du régime ctocelif des salariés et au puls trad au lenaiemdn de la demande. Les perioatsnts snot ieuqteidns à ceels du régime cilcteof des salariés.

Article 8 - Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En tnat que de besoin, la cosimmiosn priaartie de la bcragne se corettisnua en csimoomisn paairrtie de sviui aifn d'assurer le sviui du présent accord.

La représentation ptanarloe disospe d'autant de viox que la représentation des salariés.

La cmoomiissn partiare de suivi se réunira au minos une fios par an.

Article 9 - Effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord s'applique à piratr du 1er jnaevir 2016 au puls tard, suos réserve de l'exercice du doirt d'opposition défini par la loi.

Pour les ettreepniss non adhérentes à la FFM, il s'appliquera au prieemr juor du tmirertse civil sivanut la puoartin au Jnuaorl ofiifecl de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 10 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord, conlcu puor une durée indéterminée, purroa être dénoncé par lrttee recommandée aevc aivs de réception, par l'une ou l'autre des pteiras sigtanraies en rpecnseatt un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord cuntiornea à pirdruoe ses eeffts jusqu'à l'entrée en veiuugr de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pednnt une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Une négociation srea organisée dnas le mios siuavnt la réception de la dénonciation.

Le présent aroccd pourra être révisé par anvanet en cas de ceghnaemnt dnas le rmsuoeeernmbet de la prat de la sécurité sicoale en apaitlpiocn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail.

Le snagiatre qui damndee la révision du présent accrd diot adessrer aux aetrus ontaaisoirngs cmpnooast la comsismoin piatraire un pjeort de nueavov tetxe puor le (ou les) article(s) concerné(s) par lertte recommandée aevc dmdneae d'avis de réception.

Toute ddmnaee de révision qui n'aura pas aotbui à un acord dnas un délai de 6 mios à ctpeomr de la dnaedme de révision srea réputée caduque.

Article 11 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arccod est édité en dix exrelmepias onairguix puor remise à cuqahе ortiaonaisgn scaildnye et dépôt dnas les ctidnoinos prévues aux atcleis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux diiintopsoss de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les prtaias sgtaiareis cnovneient de demander, snas délai, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La bhcrane de la miiroeqarune est composée de graends eierrntpess mias aussi de nmseurebos TPE. Les eertpenirss de mions de 20 salariés représentent 80 % du nmrobe d'entreprises de la branche. Les paitnerares sicuaox espèrent ainsi ronefcerr l'attractivité des métiers de la bncarhe par l'instauration d'un régime de fais de santé.

Article - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Par cet accord, les pranearaits siouacx sihtanouet définir les citationnds de msie en ?uvre, au sien des ersernietps renlvaet de la ctoeiovnnn clceiolvte nntlaaoie de la maroquinerie, d'une cuvtruroee ccievltoe oirgibaotle en matière de rruombmetesnes complémentaires de frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Cet accord porte sur les points suivants :
 ? une garantie de santé minimale, qui répond aux obligations rivales au « catonrt raelsspnobe » asini qu'à la vueoutre mimiale légalement appliquée à compter du 1er janvier 2016 ;
 ? une répartition des cotisations entre salariés et employeurs.
 Pour la mise en œuvre des obligations miimlanes fixées par cet

Accord du 7 mars 2017 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA

Signataires	
Patrons signataires	FFM
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC FS CFTD FNP FO CMTE CFTC THC CGT

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.
En vigueur non étendu en date du 14 juin 2017

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la formation ? OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en matière de 22 décembre 2011 ? ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, mentionnant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code de 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 entreprises de la maroquinerie.

Avenant du 1er septembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FFM
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC FNP FO CMTE CFTC THC CGT

Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CFTD ; FNP FO ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Article 1er - Champ d'application et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1.1. Champ d'application

Le présent accord a pour objet d'application celui défini par la convention collective nationale y compris la garantie de l'arrêté du 28 avril 2017 (JO du 10 mai 2017).

Il s'applique aux salariés non dotés d'un régime de prévoyance couvrant les salariés concernés sur les risques décès et invalidité de 3e catégorie.

accord, les entreprises de la branche ont toutes lu et ont approuvé le contenu 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).

II. ? D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

? 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 ? ? ;

? CFA piulbc de Maine-et-Loire, route de Narcé, CS 50015,49605 Brain-sur-L'Authion, un montant de 50 ? 000 ? ? ;

? CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006,33327 Eysses Cedex, un montant de 12 ? 500 ? ? ;

? CFA académique Jean-Rostand, 12, rue Louise-Lériget, CS 62325,16023 Angoulême, un montant de 2 ? 000 ? ? ;

? CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Bethoncourt, un montant de 49 ? 040 ? ? ;

? CFA académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522,25009 Besançon Cedex, un montant de 20 ? 000 ? ?.

Ces montants sont prélevés sur la cotisation de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette cotisation étant effectuée au 1er mars 2017 sur la base de la masse salariale 2016.

III. ? Que les centres de formation d'apprentis, dans les conditions 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 :

? effectifs prévus ? ;

? effectifs concernés par niveau et par diplôme ? ;

? montant des frais de formation ? ;

? état des ressources de financement.

La structure de financement 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 1 an.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La présente CPNPI 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. L'absence de la CPNPI se réunit et statue en dernier lieu en cas de décision de la commission d'interprétation ou de conciliation, les frais de déplacement qui résultent de ces réunions sont pris en charge au-delà de la limite de huit kilomètres par des volontaires seinlcayds et par année civile, visée à l'article 9 de la convention collective.

Les entreprises qui sont dotées d'un régime ne couvrant pas le risque décès ou le risque invalidité 3e catégorie doivent compléter leur dossier conformément aux dispositions du présent accord.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés comptant de l'objet de l'accord.

1.2. Salariés concernés (a)

Le régime de prévoyance institué par le présent accord couvre, dans l'ensemble des salariés non cotisants des entreprises concernées par le présent accord, les salariés 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 statut des intermittents du spectacle et ceux, il n'existe pas de salariés assimilés créés par l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et agissant de maîtrise n'atteint le coefficient 300.

Par conséquent, pour les personnes concernées, les salariés non concernés par le régime de prévoyance sont les suivants :

- ? les salariés 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 Industriels de la métallurgie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)(1);
- ? 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 liées au profit des salariés dont le contrat de travail est devenu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- ? d'un mariage ou d'un divorce ;
- ? 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, clevernement les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les heures sont réduites, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

L'employeur et le salarié doivent appliquer luer part de la cotisation, calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemniée.

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.

(1) En cas d'évolution des classifications, les salariés concernés se réfèrent à ces références.

(a) L'article 1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale relatives aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise et qui conduisent à ce qu'en cas de négociation par les partenaires sociaux et d'évolution des classifications, il n'est pas possible de modifier les références retenues pour la détermination des salariés concernés par le régime de prévoyance afin d'assurer la conformité des catégories de salariés concernés avec les nouvelles classifications. (Arrêté du 30 juin 2025 - art. 1)

Article 2 - Mise en œuvre et financement du régime En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

2.1. Les entreprises adhèrent à 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 règles en cours de service, à la date de ce changement, continuent à être appliquées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès sont également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La répartition des cotisations de chacune 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 comprennent la forme de rente, continuent à être versées après la résiliation du contrat de cotisations collectives.

Les cotisations des cotisations de ces cotisations sont croisées et sont définies lors du contrat 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 existante dans les entreprises qui ont déjà mis en œuvre une partie des prestations (décès ou invalidité 3e catégorie) si celle-ci est plus favorable pour le salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

Article 3 - Garanties En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les garanties, lues litiitmanos ainsi que les éventuelles exonérations de cotisations sont précisées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

3.1. Risque décès

Le décès du salarié donne 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 montant mensuel de la sécurité sociale

Le salaire brut de référence (SR) est défini comme le salaire annuel brut plafonné à la trahne 1 par la sécurité sociale.

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- ? l'époux(se) du salarié, non séparé(e) de corps judiciaire ;
- ? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- ? le concubin, lorsque vivant communément avec le salarié sous le même toit, à condition que les cotisations cumulatives des deux soient égales ;
- ? ? le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires ou veufs ;
- ? ? le concubinage est établi de façon continue 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 reconnus et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont inscrits au contrat de l'organisme assureur 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,
- ? ? ou qui sont âgés, s'ils sont infirmes et atteints de la catégorie d'invalidité, d'origine la catégorie « mobilité inéluctable », prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit reconnu avant le 26e anniversaire ;
- ? nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme enfants à charge du salarié, les enfants :

- ? nés en comptant dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- ? rattachés au salarié une personne antérieurement venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- ? adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont inscrits au contrat de son conjoint.

3.2. Risque Invalidité

En cas de cessation du salarié par la sécurité sociale en

invalidité 3e 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. Portabilité

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourvu qu'ils soient au 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
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

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 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
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 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 de 1 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.(1)

Le présent accord pourra être révisé par avenant.

Le dialogue qui concerne la révision du présent accord doit s'exercer aux aures des négociations collectives de branche.

Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel OPCO 2I

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, de la chaussure, de la chasse-sellerie, de la gainerie, de la sellerie en cuir du 9 septembre 2005 (étendue par arrêté du 12 juin 2006 du Journal officiel de la République française du 23 juin 2006).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés comprises dans l'objet de l'accord.

Il paraîtra 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 6 mois à compter de la demande de révision sera réputée caduque.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

Article 6 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

En tant que de besoin, la commission paritaire de branche se constituera conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

La représentation paritaire 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
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

Le présent accord a été établi en dix exemplaires originaux dont un pour chaque organisation syndicale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

Les parties signataires ont constaté que certaines des entreprises de la branche ne disposent 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, tirage au sort, de capital décès, de retraite d'invalidité, etc.

En conséquence, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, 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 signataires ont constaté que certaines des entreprises de la branche ne disposent 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, tirage au sort, de capital décès, de retraite d'invalidité, etc.

Article 2 - Choix de l'OPCO
En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

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° 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 11e SPP qui drive et regroupe le papril des branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et des branches participant au CSF mode luxe, ce qui permettra une identité commune entre ces branches.

Article 3 - Durée, date d'application, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est appilabce à ctmoper de la dtae de sa sunigarte suos réserve du dorit d'opposition dnas les conintiods définies par la loi.

Il purora être révisé sur dednmae aevc poisrootpn de texte. Tutoe ddanmee de révision entraînera dnas les 2 mios la tunee d'une réunion puor eexamn de la psiproiootn de révision. Tutoe dndemae de révision qui n'aurait pas auboti à un acorcd srea réputée cuaqdue à l'expiration d'un délai de 3 mios à cmpteor de ctete première réunion.

Le présent aorccd pourra être dénoncé dnas les cinotoidns définies par la loi aevc un préavis de 3 mois.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du coiesnl des prud'hommes dnas les ciotnondis légales en vuugeir asini qu'à la bsae naoltinae des acrcods collectifs. Il est également communiqué au secrétariat en cahrgé de l'OPCO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 stembpère 2018 puor la liberté de ciihsor son aievnr pieenofnssorl et à ses txetes d'application, la brhnae de la mornaegriiue (IDCC 2528) a signé, le 19 décembre 2018, un acrocd raietlf à la désignation de l'opérateur de compétences

Avenant du 14 octobre 2019 à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNP FO ; CMTE CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 3 de l'accord est désormais anisi rédigé :

« Les enisrrpeets entrnat dnas le cmhap d'application de l'accord, dvneoit poopersr à lerus salariés en rommeubensert complémentaire à la sécurité sailcoe les giartnaes indiquées en axnene qui fiat priate de l'accord. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annvaet pnred eefft au 1er jaevnir 2020 suos réserve de l'exercice du diort d'opposition défini par la loi.

Pour les eiesnetrrps non adhérentes à la FFM, il s'appliquera à ctomper de la poitarun au Janroul oifceifl de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tneu de l'objet de l'accord collectif, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les erniptreess de moins de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

prnmsvoeieorit appelé « Woleclm » suos réserve nnoeammtt :
? « de son agrément définitif au 1er avril 2019 ;
? du mintiaen d'une identité cnmoume de brhcnas issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et de bcnearhs piiatrapcnt au CSF mdoe lxue ;
? de poivuur dsopsier des mnyeos patmrnetet de psuourivre l'action comumne et crtoscuvnie menée au pforit des eiestrenps et des salariés au sien de l'OPCO ansii désigné ».

Le 23 jvianer 2019, le ministère du taiarvl a adressé aux peirenatras sacuioux de la bharcne miourneariqe un ceuriorr luer raneomdmnact de se rarpheocr des stieiarqans de l'accord cisutntonitf de l'OPCO itstrrniinudeel OCPO 2i.

Le ciorrer du ministère du taiarvl sltuipe que : « l'opérateur de compétences ainsi constitué par accrod ne stiasfait pas au critère de cohérence et de ptrinencee économique du camhp d'intervention défini au 2° du II (de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail). En effet, le cmhap d'intervention ne présente pas de proximité en termes d'emplois, de compétences ou de naievu général des qiiuioafatlens ni ne rvrceoue des sturcees d'activités complémentaires ».

En conséquence, et « aifn de ptrrtemee un appui et une orffe de svceires adaptés » à la bhcnrae de la meoniriugare et à ses adhérents, le ministère du traiavl a invité ltiade bnahrce à renégocier un nevuol accord.

La brchane de la miquoirraene s'est rapprochée des seitinrgaas de l'accord cutiotintf de l'OPCO ietuitresndnil OCPO 2i.

Elle décide donc, ctopme tneu des éléments exposés ci-dessus, de snegir un nouvel accrod de désignation de son OCPO puiqsue noemntmat l'accord du 19 décembre 2018 désignait un OCPO qui n'a pas été agréé tel que prévu initialement.

Le présent anavent est édité en 10 eerpailexms oiiuanrgx puor rsimee à caquhe oogniatsrain slicydane et dépôt dnas les cidinootns prévues aux aircelts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux dsposiitiins de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les prietas senitiagars ceionnnevnt de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Un acorcd a été colcnu sur les faris de santé le 7 aivr 2015.

Il définit les conditnios de msie en ?uvre d'une cutevrorue coelctlive olgriaotbe en matière de faris de santé répondant aux oltnbgoiias rvtaeiles au « cnraott ressbnlpaee ».

Afin de tniier cmotpe de l'évolution de la réglementation, les grnieatas iiescrtns à l'article 3 de cet accord, snot remplacées par le tebaalu annexé au présent accord.

En conséquence, il est cveonnu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Garanties

(Annexe non reproduite, cslltonaube en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruquibre BO Cnooivnetn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0008/boc_20200008_0000_0006.pdf

Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE- CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

La CPNPI est composée de deux collèges comme suit :

1.1. La délégation patronale à la CNPPI (collège employeurs) est composée :

- ? de la fédération française de la maçonnerie ;
- ? de la fédération française de la taninerie ? mégisserie ;
- ? de la fédération française de la cuirerie multiservice,

1.2. La délégation salariée à la CPPNI (collège salariés) est composée comme suit :

- ? fédération CDFT ;
- ? fédération CFE-CGC ;
- ? fédération CFTC ;
- ? fédération CGT ;
- ? confédération générale du travail force ouvrière ;
- ? fédération de la chimie et fédération de la maroquinerie des cuirs et de l'habillement.

1.3. Chacune des organisations ci-dessus sera représentée par une 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 représentants de représentativité, les décisions sont prises par accord entre les deux collèges, chaque collège prend sa décision à la majorité des présents.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

Le secrétariat de la CPNPI sera assuré pour l'ensemble de la CPNPI et pour les missions lui incombant dans ce cadre par la fédération française de la maçonnerie (convocation et organisation des réunions, rédaction des projets d'accords et d'avenants, rédaction des comptes rendus de réunions, échanges avec les organisations partenaires de 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 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 soutenue du présent protocole.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

La présente CPNPI se réunit au minimum tous les ans par un seul cycle 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 CPNPI se dérouleront en principe dans les locaux de la fédération française de la maroquinerie sauf autre lieu qui devra être défini selon le nombre de participants.

Un calendrier prévisionnel issu des réunions sera établi de concert avec la CPPNI.

Une assemblée électronique est créée pour la CPPNI.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

4.1. Les représentants salariés pour participer aux réunions de la CPNPI (frais de déplacement, de restauration, d'hébergement) s'adressent au secrétariat de la CNPPI 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 modalités pratiquées dans le secteur d'activité concerné, les modalités sont soumises à l'évolution. La fédération patronale 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 modalités des articles 5 de l'accord du 1er septembre 2017 conclu dans le cadre de la maroquinerie et 3 de l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le cadre des cuirs et peaux relatifs à la prise en charge des frais et les paiements en cours à la cuirerie multiservice.

4.2. Le secrétariat de la CNPPI transmettra 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 5

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

La CNPPI est constituée des représentants et cadres d'entreprise représentant des salariés portant sur :

- ? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conditions 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 (CET).

Ces cadres sont transmis au secrétariat de la CPPNI par mail à l'adresse mail de la CPPNI, à savoir : branchemaroquinerie@cppni.fr.

Ou par courrier : CNPPI bureau maroquinerie, fédération française de la maroquinerie 122, rue de Provence, 75008 Paris par la poste 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 partenaires du texte de cette transmission.

Il est rappelé que les noms et prénoms des salariés et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

6.1. Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conclusion d'un accord sur les dispositifs relatifs à ces trois conventions collectives de façon à parvenir à la définition de solutions communes à l'ensemble des secteurs d'activité composant le champ fusionné ainsi qu'au sein de l'annexe sectorielle.

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 procédure écrite à venir de la DGT).

Dans tous les cas, les parties conviennent de la possibilité de modifier des spécificités locales 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 arrêté ministériel devait (ent) venir s'ajouter à l'actuel champ d'application fusionné, les fédérations composant la CPNPI

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

7.1. ? Les différends soumis à une dandeme de ccitnioloain ou d'interprétation sont traités au sien de la CNPPI suaf aroccd puor un ttraienemt sectoriel.

Conformément à l'article L. 2232-9 II du cdoe du travail, la CPNPI erexce les mssionis sanuietvs :

- 1. Elle représente la bchnrae nmonaemtt dnas l'appui aux enrisrpeets et vis-à-vis des puiovors publics.
- 2. Elle ecexre un rôle de vlielie sur les cnndooitits d'emploi et de travail.

3.Elle établit un rropapt aeunnl d'activité qu'elle vrese dnas la bsaie de données nationale. Ce rporapt cenropmd un bailn des arccods coicleftls d'entreprise, qui pertroa en peaitulicrr sur l'impact de ces arccods sur les cntiodnois de taivarl des salariés et sur la counerrccne etrne les eeiptrrsnes de la branche. Elle fmurerloa le cas échéant des roidtenaoncmms destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle puet rrnde un aivs à la dendame d'une jotruicdin sur l'interprétation d'une cennoivotn ou d'un aocord coetillcf dnas les cdtioonins mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Elle puet également eeexrcr les mosiisns de l'observatoire piirtraae mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.(1)

7.2. ? Qunad elle erxcee les aniuittrotts de la coimmsiosn d'Interprétation, elle a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les etersipens par l'interprétation qui puet être donnée de tuot ou pirate d'article de la ciontvoen collective. La cmissoimn se réunit et pnred poosiitn dnas les 30 jrous ouearbvls de sa sisiane ou puls tôt si possible.

La csimoomsin établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux pierats et dnnot le ttxee srea annexé à la ceitvonnon collective.

7.3. ? Qunad elle ecexre les aoutritnbits de la cisimmsion de conciliation, elle a puor msioisn de reehrccer ammalbeniet la soultoin des lgieits celotlcfis qui lui snot soumis.

Elle diot se réunir à la ddmaene de la pritae la puls diligente, dnas les 2 smeaines qui suevnt la dadnmee de cntvooaicon et ses aivs devinot être pirs dnas les 15 jours suivants.

La cssiomomin établit un procès-verbal qui est communiqué aux ptaries et, en cas d'accord de celles-ci sur les piposotinros de la commission, il est signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un ctoasnt de désaccord est établi par le secrétariat de la csmooiismn et communiqué aux parties.

7.4. ? Cqauhe CPNFEP cnoniute de fteoinnconr detnnicsmetit de la CPPNI soeln les règles qui lui snot applicables.

Les orrdes du juor et les daets de réunion srneot tminass aux memerbs de la CNFEPP concernée et colesbtlnaus au même mmenot auprès du secrétariat de la CPPNI. Il en srea de même des coetpms rendus.

(1) Le 3 de l'article 7.1 est étendu suos réserve du repect des dipiiosotnss du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nremovbe 2020 - art. 1)

Article 8

Le présent aocrcd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il aunnle et racmplee l'accord du 1er seremtbppe 2017 cocnlu dnas le chmap de la moeirqainure et l'accord du 27 srtmebpee 2018 cocnlu dnas le cmhap des cirus et peaux. Cnнарneoct la prise en cahgre des fiars de déplacement, elle s'effectuera conformément aux contdinios mentionnées dnas les cneonontivs ctcioeellvs puor les sceurets de la mnoariquiere et de la tenarine mégisserie et conformément aux usgaees en vuieugr puor le setceur de la cordonnerie.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pianeterras scauoux précisent que cet aroccd s'applique de la même manière :

- ? aux eteseinprrs de mnios de 50 salariés ;
- ? aux eptererniss de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aocrcd rateilf à la négociation et à l'interprétation de la cooinnetvn ccitleovle apapblice à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité jiuftstie que le présent aocrcd s'applique de manière ineituqde à touets les epnesretris erntnat dnas le champ de la cotneoinvn colvltcie snas diiscintion de luer etffiecf et snas spécificité.

Conformément aux diioitnsopss en vueigur et à l'issue du délai d'opposition, le présent aocrcd srea déposé en duex exemplaires, le peermir signé en vrioesn papier, le second en vesorin électronique auprès de la dcioietn générale du travail. Un emrexaiple du présent aocrcd srea également déposé au geffre du ceiosnl de prud'hommes de Paris.

Cet arccod srea suoims à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé solen les cdoionntis légales, étant précisé que le préavis de dénonciation est de 3 mois. Il etrnrea en vuegiur à la dtae de dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

Par arrêté du 23 jenaivr 2019, les cvtinnenoos cieltovecls nialaonets de l'industrie des cirus et paeux et de la crdoenronie mluertiivcse ont été fusionnées à la cionntoevn cilloctvee nlnaitaoe des iidurstens de la maroquinerie, des atcleris de voyage, chasse-sellerie, gnaireie et betraecls en cuir.

Les osarinitnoags sdienaclys et pnesolesforlnies représentatives sitaangires du présent plorocctoe se snot rencontrées aifn d'organiser le fitmocnennneot de la CPNPI chargée de la négociation cevlctiloe dnas le cdrae de la cteivoonn ccltolviee nanoaltie des istneurids de la maroquinerie, de la cnoioevtn cloecvltie nnaoalite de l'industrie des ciurs et peaux, et de la cintnoevon cetocillve naiotnale coroeinrnde mriecutislve situe à l'arrêté ministériel du 23 jeniavr 2019.

Par ailleurs, les piaters rpelnpaelt que les cvtneninoos ctievlcleos neiotaanls des ietrdnsuis de la maroquinerie, des aetrcils de voyage, chasse-sellerie, gnieiare et becaterls en ciur et l'industrie des cirus et peaux coennemprnt ccuahaie un arccod mtnaett en place une CPPNI. Il est dnoc nécessaire d'harmoniser les sinoutptlias sur ctete question.

En conséquence, il est cnevonu ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; THC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant du 19 décembre 2019 relatif au régime professionnel de santé

L'article 4 relatif aux « garanties du régime parafiscal de santé » de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 4
Garanties du régime parafiscal de santé

Les garanties du présent régime, prévues pour l'ensemble 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 s'appliquent en cas d'évolution de la réglementation.

Les garanties prévues par le régime parafiscal de santé comprennent des prestations de santé curative le rattachement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie d'accès à la santé.

Les mesures incitatives ou subsidiaires de génération sont mentionnées à l'article 4.1.2 de l'accord du 31 août 2015.

La cotisation à la garantie de santé du régime peut bénéficier de la prise en compte de l'ensemble des garanties proposées par le régime parafiscal de santé (garantie santé + garantie d'accès à la santé + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit être français de nationalité ou résider en France au 1^{er} janvier 2020.

L'employeur pourra en outre négocier au sein de son entreprise les modalités d'une couverture complémentaire santé supérieure aux garanties conventionnelles, laquelle devra être constatée dans un acte écrit de l'entreprise, en vertu de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.(1)

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire, l'entreprise a la possibilité de proposer à deux options facultatives destinées aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.(2)

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions particulières 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 facultative, soit dans le cadre d'une adhésion obligatoire.(2)

En cas d'adhésion facultative, les modalités de mise en œuvre de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base ?) sont définies conjointement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime parafiscal de santé :

? pour les salariés, les droits à l'assurance 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 ;

? pour les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié est obligatoire, les droits à l'assurance sont ouverts au plus tôt :

? ? à la même date que ceux du salarié si le contrat est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

? ? au 1^{er} 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. »

*(1) Alinéa étendu sous réserve du rattachement de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéas étendus sous réserve du rattachement de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de financement obligatoire par l'employeur.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 4.1.1. de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme

suit :

« Article 4.1.1
Liste des prestations de la garantie de santé du régime parafiscal de santé

Les garanties du régime parafiscal de santé sont révisées et modifiées, à compter du 1^{er} janvier 2020 et à titre informatif, selon le tableau révisé en annexe.

Les prestations de la base ci-dessous sont exprimées sous déduction des cotisations de la sécurité sociale pour la part obligatoire.

(Tableau non reproduit(1)(2), consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Tableaux officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200036_0000_0004.pdf/BOCC

*(1) Tableau de garanties étendu sous réserve du rattachement de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, en ce qui concerne l'application, d'une part, des garanties légales de l'assurance et des prestations de vente et, d'autre part, des périodes de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des aides financières et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la loi de sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des aides financières médicales et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la loi de sécurité sociale.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

*(2) Les termes « dans le réseau KALIXIA, tarifs négociés et prise en charge meins » et les modalités de prise en charge prévus au titre du réseau de soins ainsi dénommé, ainsi que les termes « hors réseau KALIXIA » et « Les prestations dans le réseau KALIXIA et hors réseau ne sont pas cumulatives » du tableau de garanties sont écartés de l'extension en conséquence de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 10 de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 10
Date d'effet de l'avenant et durée

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} janvier 2020 pour une durée indéterminée. »

Article 4 - Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi doivent se faire à minima une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires le premier jour de la période de préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du rattachement des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de sa signature, 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.

Article 6 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations représentatives et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties conviennent, à l'initiative de la partie la plus diligente, de mener au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont mis en place, par un accord signé le 31 août 2015, un régime professionnel de rattachement des salariés de santé au sein de la branche.

Grâce à la mutualisation des ressources organisée au niveau de la branche dans le cadre de la réforme prévue à l'article L.

Accord du 27 mai 2020 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNP FO ; CMTE CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020

Le présent accord a pour objet de favoriser l'effectivité des salariés 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 le calendrier de la périodicité des entretiens professionnels et le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 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
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020

Le présent accord, s'applique à tous les salariés professionnels dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il résulte de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant sur l'élargissement de champs conventionnels.

912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont instauré un régime de qualité au meilleur coût pour les salariés et salariés de la branche, garantissant :
? l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans distinction d'ancienneté et sans considération de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
? un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties économiques de la branche ;
? le bénéfice, pour chaque salarié de la branche, de garanties identiques, de taux de cotisations négociés et mutuellement consentis 2 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
? un plateau paritaire du régime paritaire d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Dans le cadre de la réforme dite du « 100 % santé », les partenaires sociaux ont jugé utile de signer un avenant paritaire d'offrir aux salariés de la branche des garanties complémentaires aux niveaux juridiques et réglementaires, à compter du 1er janvier 2020.

Vu l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 relatif à la modification de la couverture des cotisations ;

Vu le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans restriction à certaines catégories d'équipements d'optique, adhésifs et prothèses dentaires ;

Vu le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mis en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositifs assurés un accès sans restriction à certains services de santé ;

Considérant la nécessité mise en conformité imposée par ces textes ;

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les garanties prévues dans le régime professionnel de santé précité mis en place par l'accord du 31 août 2015, à compter du 1er janvier 2020.

Il est rappelé que le présent avenant ne modifie pas les dispositions relatives au degré élevé de solidarité organisé au sein de la branche.

Article 3 - Généralités
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020

L'entretien professionnel concerne tous les salariés qui exercent une activité. De même, tous les salariés ayant au minimum 2 ans d'ancienneté sont concernés par les entretiens professionnels, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, intérimaire?). 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 aménage l'entretien professionnel d'accueil n'a pas à réaliser l'entretien professionnel pour les salariés mis à disposition, les salariés intérimaires 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 matière de qualification et d'emploi (art. L. 6315-1 du code du travail).

En outre, cet entretien porte des éléments suivants :
? à la validation des acquis de l'expérience ;
? à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) ;
? aux démarches du CPF que l'employeur est tenu de faciliter ;
? au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est organisé au cours de l'année civile d'un côté le salarié bénéficie de l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1er 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 médical de plus de 6 mois ;
- ? un mandat saisi ;
- ? 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 suivi est réalisé.

B. Tous les 6 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 avantages prévus et d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins une action de formation ;
- ? acquis un des éléments de qualification 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 fin au niveau individuel et/ou au niveau collectif. La progression professionnelle est appréciée en fonction de la responsabilité « accrue », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Un état des lieux de l'état des lieux est ainsi rédigé dans cet entretien. Une copie est remise au salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des avantages prévus et d'au moins une formation ou une validation des acquis de l'expérience, son état des lieux est complété 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 institue 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 avantages professionnels au cours des 2 ans et d'au moins deux des 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 avantages professionnels au cours des 2 ans et d'au moins une mesure autre qu'une formation ou validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2021, les employeurs doivent respecter les règles du code de travail issues de la loi du 5 septembre 2018.

Article 4 - Modifications relatives à l'entretien professionnel En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020

Le présent accord reprend les dispositions 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 ont la possibilité de définir les entretiens professionnels selon la périodicité qui leur paraît la mieux adaptée dans le cadre de l'intervalle maximal entre deux entretiens professionnels être supérieur à 3 années consécutives et dans

que deux entretiens professionnels 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 ont la possibilité de tenir au présent accord ouvert la possibilité de tenir au minimum un entretien professionnel.

- ? Les thèmes abordés pendant les entretiens professionnels, prévus sur :
- ? les perspectives d'évolution personnelle ou professionnelle ;
- ? 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 6 ans devra démontrer au minimum que le salarié :

- ? a 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 est donnée avec la loi du 5 septembre 2018. L'action de formation se définit comme un processus 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 constitue l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective 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'elle ne comprend pas les actions de formation prévues par le CAECS ;
- ? a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, telle que définie au paragraphe B de l'article 3 du présent accord.

(1) *Aclirte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.*
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur. Durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020

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 exécution pour les entreprises non adhérentes.

5.2. Durée de l'accord

Les parties 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 syndicale 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 avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
- ? les propositions de révision et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- ? les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la date de révision, restent en vigueur ;
- ? sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision conclues dans le respect des conditions de

représentativité définies par la loi se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles remplacent et s'entendent par rapport 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 lettre recommandée/avis de réception 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 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord cessera de produire effet au plus tard 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substituent 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 organismes représentatifs, des services du ministère 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 conviennent expressément que l'objet du présent accord ne nécessite pas de mesures spécifiques

Accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FS CDFP ; FNP FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre le dispositif de la revalorisation 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 (VAE) 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 voire 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 situation d'activité partielle 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 promotion ou de la formation par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO 2i).

pour les salariés de moins de 50 salariés ou un statut différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pour but de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020

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 quels que soient sa taille et son secteur d'activité est tenue d'organiser :

? tous les 2 ans, un état des lieux de la formation professionnelle en termes de qualification et d'emploi, avec chacun de ses salariés quel que soit le contrat de travail. Cet état des lieux est établi en respectant de tous les éléments essentiels et balises d'étape prévues par la loi ;

? et tous les 6 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 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 CPNPI à l'ensemble des entreprises du secteur et des branches représentatives au sein du groupe d'application de la branche métallurgique ont été invitées en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 par lequel l'Etat a autorisé les conventions.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne doit pas avoir été sanctionné par une sanction disciplinaire enregistrée au répertoire national des établissements professionnels et inscrits au registre de la licence.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui avec son accord, sera chargé d'accompagner le bénéficiaire de la période de Pro-A (art. D. 6324-2 du code du travail).

Les modalités de ce dispositif 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

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent accord, s'applique à tous les salariés embauchés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie, tel qu'il résulte de l'arrêté du 23 janvier 2019 par lequel l'Etat a autorisé les conventions.

Article 3 - Durée du dispositif Pro-A

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail, le dispositif Pro-A a une durée maximale entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et (1) peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés mentionnés à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des évaluations générales, ne peut excéder diété être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif et être inférieure à 150 heures et

supérieure à 450 heures, sauf pour le diitissopf CLÉA et sauf en cas de roruces à la VAE.

La durée de chaque certification/ diplôme sera déterminée par la CEFNPP du secteur, en fonction des exigences des référentiels de formation.

*(1) Les trmees « puet être allongée jusqu'à 24 mois en acapitlpoin de l'article L. 6325-12 et » snot exucls de l'extension en tnat qu'ils cerionevtnnnet aux dtsonsiipois de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmoberve 2020 - art. 1)*

Article 4 - Listes des certifications professionnelles éligibles En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux diitssposnois légales et réglementaires, modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les piaenrerats sociaux, cvinnnoeet de la lsite des cicanireftiots éligibles à la roinrocveesn ou à la pimotoron par atennarclé annexée au présent accocrd (annexe 1 pour les activités reaevnlt de la maroquinerie, axenne 2 pour les activités rlenvaet des crius et peaux, aexnne 3 pour les activités rnaeevlt de la cidoonernre multiservice).

Cette litse purroa être rveue par la CNPPI sur dnaedme d'une des CNEFPF de la brnhcae ou en cas d'évolution législative ou réglementaire.(1)

Par aeilruls les paeniretras siaocux cnvnoeinent que les éventuels CQP/ CQPI/ diplôme de la brahnce créés postérieurement à la sagunitre du présent arccod s'intégreront amnuuaitqotmeet à la lsite visée à l'article 4. De plus, ils convenenit également de rnyveoer à la CEFNPP du sceuer concerné la ftxioain du niveau de qualification, en conformité avec la réglementation européenne, lros d'ajout de ctfcoirietan ou de diplôme à la litse visée à l'article ci-dessus.(2)

*(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dnsosipiitos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nboervme 2020 - art. 1)*

*(2) Alinéa ecxlu de l'extension en tnat qu'il ctoreinvent au rcesept des disopiostns de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nvmeobre 2020 - art. 1)*

Article 5 - Enjeux face aux mutations de l'activité et au risque de l'obsolescence des compétences En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

5.1.?Pour le sueectr de la maroquinerie

Les peitrnaeas suacoix inidnquet que les contiarfiectis visées en aennne I ont été ceoihiss pour répondre aux bneioess des esnreretips des isenruits de la maoiqernnie liés aux mitunaots en cuors et à veinr dnas le secteur. Les canetificrotis visées pnrepiactit également à la prévention des ruqesis d'obsolescence des compétences.

Portées par le développement du secetur du lxue aisni que par l'engouement des Français et des étrangers pour les atilreccs de mode, les ierniustds de la mrrnaeioiuge csinnansoet ces dernières années un frot développement et ses efffteics snot en cornisscae constante.

Le secteur de la mqonaireurie ruoegpre l'ensemble des poinesleosfrns (fabricants et artisans) aux spécialités et activités très diversifiées. Il conrpremd la fraibcitaon de scas a mian ou de voyage, de bracelets-montres en cuir, de gtnas de peaux, de ceintures, d'articles d'équitation, de putrdios de gainerie?

Pour fiare fcae à la ccoernucnre internationale, les pnsrlioseoefns du scuteer anlielt tiaritdon (savoir-faire français) et innovation. Fcae à des cneilts exigeants, les pelsnrfnsieoos devoit être qualifiés et atpporer des réponses raideps fcae aux beosins du marché. C'est pporuoui un frot ancepceomganmt diot luer être apporté par le baiis de fnamiootrs pematettrnt l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers fnnaeotamdux des itidnseurs de la maroquinerie, mias asusi de métiers émergents du secteur.

La ctifroitciaen des salariés ctubrone à la qlitufaaoinc nécessaire pour répondre à ces enjeux. Les iitdnusres de la mnuqraieiore accélèrent d'ailleurs la poitodrucn de ctarticefis de quictaloifain pnesoilrfnesole (CQP), lsuqlees fnot tuos l'objet, cmome les diplômes du steucer d'une étude d'opportunité anvat luer création. Ces études d'opportunités pternmeet d'analyser les bosines des entreprises, d'anticiper les rsqueis d'obsolescence de cnaiteers compétences, de tiner compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de catneis métiers (enjeux du digitat et de l'environnement?). L'employabilité des salariés titueilras de tllees coiefntiitarc s'en trouve accrue.

En outre, les études pptvicrsoees et les enquêtes menées nneatmmot par la minrriaeuqoe et l'observatoire des métiers tiextle mdoe ciur démontrent que le vumloe de départs à la retatire et lreus rnpetealmnces snot impnttoars et en corus d'accélération. Le frot développement du steucer accroît le bsieon en rcetneeutms des entreprises.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le baiis nemntmaot du distiopsif de la rrcnosivoeen ou pooorimtn par l'alternance (Pro-A), ciurotnc à rnrrede les métiers de la miouiraqerne attractifs.

La msie en ?uvre de ce dipsotiisf ppirtcaie à asusi anmpcoegar de nbmueseros iavntetiis menées par le steucer de la maenrouirque pour rendre atitrcfats ses métiers et pérenniser et trsmearntte les savoir-faire métiers (CSF « Mdoe et lxue » (campagne soviar pour faire), dostpiisf ciur et savoir-faire, EEDC numérique TMC?).

Au rrgead de ces éléments, les pnartiaires souiacx etneismt que les cfieicnrttias visées à l'annexe 1 ctusoitennt un ouitl eensisel pour ctbatmore le risiqe d'obsolescence des compétences et matieinnr ou aetgnmur l'employabilité des salariés.

5.2.?Pour le sectuer des ciurs et peaux

La lsite des farnotoims éligibles au diisostipf Pro-A a été élaborée, pour répondre aux préoccupations saivtunes :

1. Cnrprerosdoe aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « c?ur de métiers et métiers stratégiques » ;
2. Fesairvor la tsiismonsran et la préservation des savoir-faire dnas le ctonxete d'une pymrdaie des âges inquiétante à hzorion de 5 ans, onetbue dnas le crdae de l'expérimentation d'un SRIH de bhnaere au cuors de l'EDEC numérique « textiles-mode-cuir » en pareianrtat avec le ministère du travail. Ce pinot est d'autant puls irotpmnat dnas un seuetcr où de nmesboures enirteersps du sectuer bénéficient du lbael « Enierestprs du promtiane vinavt » et qui est également caractérisé par une acnsbee de foaritmon inaitlie ;
3. Cornrrpedsoe aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, qui ont été mis en évidence lros d'un tvairal cmoumn dnas le cadre du comité stratégique de filière « Mdoe et lxue » ;
4. Ptrreetme de s'adapter au développement rdpiaie du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes ;
5. Foermr les caorlabultores au tciheuneqs RH et geositn et nmmtaeont à la GEPC aifn d'identifier les requis d'obsolescence des compétences des salariés et de les atnecipir ;
6. Répondre aux enuejx environnementaux, liés aux spécificités de notre suteecr ;
7. Pteetrrme aux pnsesores peu qualifiées de sécuriser lrues pcrrauos ploiefsonsrens ou de développer lrues employabilités.

En conclusion, l'ensemble des ciactetifirnos et diplômes mentionnés pour le sueectr de l'industrie des ciurs et peaux, pepticiarnt à la pérennisation de l'activité de l'entreprise mias assui à cllee des salariés en prteenmtat de miineatnr luer employabilité nmtoenmat par le développement de compétences tvnrsraees et ce en lein avec les aretclus de la fioroatmn ianaitle et continue.

5.3.?Pour le sceuetr de la crendrnooie multiservice

Se foermr aux nleovleus tehioeogons aifn de miuex répondre aux binseos du marché actuel.

Évolution de la mdoe avec les cehuaruss de running, randonnées, baskets/sneakers, d'où airoaipptn de nlevoles matières premières et pudritos pour la réparation, la cstmsoaotiin et la rénovation complète de chaussures.

On observe aussi, éco-tendance oblige, où on ne jette plus dans la poubelle, mais on répare, dans le cadre de réparations en cordonnerie.

De plus les technologies sont de plus en plus présentes en matière de clés de sécurité, de logiciels, de matériel avec l'apparition des réparations de montres, de smartphones, de tablettes, de piles, gravure, voire d'accessoires de cordonnerie.

Ces nouvelles compétences doivent être intégrées dans les différents cursus de formation et, en plus des formations 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 apprentissage vers un CAP ou un BTM. Cela prouve leur volonté d'obtenir une qualification supérieure et pour garantir la possibilité par la suite de s'installer à leur compte dans une profession qui a besoin de relève car beaucoup de professionnels partent en retraite.

Article 6 - Financement du dispositif Pro-A En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences, prendra en charge au minimum, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € 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 (art. L. 6324-5-1 du code du travail) la rémunération du salarié en formation ou en apprentissage par ailleurs 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 En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

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 parties 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 prendra la durée de validité de représentativité (chaque syndicat représentatif au-delà) au cas où il est conclu pour une durée déterminée :
? la date 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 tard possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent 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 nouveau accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;

? sa 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 substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles remplacent et sont 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 lettre recommandée avec accusé de réception 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 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le cadre des négociations.

L'accord continuera de produire effet au plus tard pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouveau accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouveau accord se substituent 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 ministère 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 conviennent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne 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 pour but de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Par cet accord, les parties conviennent de la nécessité de développer la formation professionnelle en intégrant le développement de la responsabilité ou de la mobilité par alternance, dénommé « Pro-A ». Ce dispositif vise à améliorer les périodes de formation professionnelle 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 1er janvier 2019.

Les parties conviennent de la nécessité de répondre à leurs besoins en compétence et de 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 signataires et salariales représentatives au sein du champ d'application de la branche managériale a été invité en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fixation de champs conventionnels.

Annexes

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Annexe 1

Liste des ciifronaectts du scetuer des intesriuds de la maroquinerie

CQP gieinar (ère).
CQP meteutr (se) au pinot en maroquinerie.
CQP cuepour (se) maroquinerie.
CQPI vueednr (se) cionesl en magasin.
CQP fqurbianat (e) de bracelet-montre.
CQP pueuiqr (se) polycompétent(e).
CQP pytrstooptie maroquinerie.
CQP rebassnpole d'équipe en maroquinerie.
CQP ameitaunr (trice) d'équipe ? dmniaoe commercial.
CQPI aamneitur (trice) d'équipe ? doamnie industriel.
Titre pfsnesneiorl pequair en maroquinerie.
Titre psnfesnsrirel préparateur mtouenr en maroquinerie.
Titre psnfesnsriol sieller harnacheur(1).
Titre prsneofnoesil sieellr garnisseur.
CAP maroquinerie.
CAP sieellre générale.
CAP slleier harnacheur.
BEP métiers du cuir maroquinerie.
BEP métiers du cuir sellerie-garnissage.
Formation complémentaire d'initiative lcaole dnas la ganterie(1).
Bac pro métiers du cuir maroquinerie.
Bac pro métiers du cuir sellerie-garnissage.
BTS métiers de la mdoe csausruhe et maroquinerie.
BTS meaemngnat des unités commerciales.
Ingénieur diplômé de l'institut txlteie et cihmqie de Loyn (diplôme).
Titre de slelier mioinuaerqr d'art.
Titre de frbiaacnt de merinaquorie d'art(1).
Socle de csnieaancsons et de compétences pnsreeofeslonils numérique (CléA numérique).
Certification sloce de compétences et de cannaniocesss plrfsoiensolnees (CléA).
CCPI de sredauagve irnente de savoir-faire grâce aux stnolious digitales(1).
CCPI de tmosssriinan itrnee de savoir-faire grâce aux sltoious digitales(1).

(1) Les ciifriactetos de l'annexe 1 mentionnées ci-dessous snot euexlcs de l'extension en tnat qu'elles cvnennoeinertt aux diipostisnos de l'article L. 6324-3 du cdoe du taiavr1 :

- Tritie pnoensefisorl préparateur(trice) en maunqoirree - RCNP 14 038;
 - Tritie pesfernooinsl sileler hnaurehcar ;
 - Ftamioorn complémentaire d'initiative llaocoe dnas la gteraine ;
 - Trtie de frnuiaqabt de mqaieurinore d'art ;
 - CPI de srvguadaee irnnete de savoir-faire grâce aux soutuionls dgaiittles ;
 - CPI de torsiasnsimn interne de savoir-faire grâce aux stuoilhos digitales.
- (Arrêté du 6 nrvbomee 2020 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Annexe 2 bis

Liste des cfoiieitniras du suterer isurtnde des cirus et peaux (IDCC 207)

1. Fmoirnats c?ur de métier et métiers stratégiques

CQPI aegnt ltosquijge (1).
CQPI cudoctnuer d'équipements iurniletsts (1).
CQP cdarnoieoutr d'équipe (1).
CQP opérateur qualité (1).
CQP anegt (e) de pocritduon en tannerie-mégisserie spécialisé (e) cororagye ou fnssgiaie (1).
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie) (1).
Titre poeisroenfnsnl aengt mgiseainar : fcihe N° 1852 RCNP cdoe NSF : 311t (1).
BTS négociation rteoiln clniet (1).
BTS mnmenegaat des équipes criaeomemlcs (1).
Titre poneseosrnfil tchcenien (ne) supérieur (e) en aiuatmuoqte

et iotqmainrufe iiestnlrldue ? RCNP 1876 (1).
Titre peiesoonsnfrl nteieheccn supérieur méthodes priudot proeess ? RCNP 34149 (1).
CQP opérateur/ trcie en metncaianne iutlidernle ? RCNP 36376.
CQP tciheccnein de la qualité ? RCNP 34177.
CQP atiaenmur d'équipe (en crous de dépôt).
Titre posnorneesifl cntueducor d'installations et de maniches automatisées ? RCNP 184 ? TP 00212 ? cdoe NFS 200 u.
Titre porsfienosenl préparateur de cmeodnams en entrepôt-code NSF : 311u ? RCNP 34860.
Certificat de compétences en eeiptrrsne (CCE) « Mngaer un pojert » ? RCNP 5367(2).

2. Fsearovir la tissiamosnrn et la préservation des savoir-faire

CQP eexprt métier en saeavrudge de svaior (1).
CQP eexprt métier en tmssnoisarn de savoir-faire (1).
CQP fuoreatmr ietnre en etnrsreipe (1).
CQP tuetur en esitenrpe (1).

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP agnet (e) de pucotridon en tannerie-mégisserie spécialisé (e) cogarroye ou fsiignase (1).
Titre posnirfnoseel agent de focabtiiarn insultrdilee ? Cdoe NSF 251u (1).
CQPI ticecinhen en maictnenane iinlsldteure (1).
Titre pfosnssoeerinl tcihieccenn de putioorcdn iutrllisnde ? RCNP 34146.
Bac pro mtenacnanie des équipements iustdelnrs ? RCNP P3632.
Bac pro miacnetnane des systèmes de pooticrduns connectés ircsint driot cairf 110281.

4. Aatotdaipn au développement rdipae du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes

TOSA WROD RS 5784(2).
TOSA VBA RS 5792(2).
TOSA Ppoinrwoet RS 5786(2).
TOSA Oulotok RS 5786(2).
TOSA Igsidnen RS 5793(2).
TOSA Iilitatulsrs RS 5791(2).
TOSA Docmigr RS 6062(2).
TOSA Aecss RS 5754(2).
TOSA Execl RS 5252(2).
TOSA Pothoohsp RS 5787(2).
Master moitenn iurfmoanitqe isnc driot ciraf 105773(2).
Master mngnaeenat des systèmes d'information (fiche nationale) ? RCNP 34044.

5. Fmreor les cblrrtlaoueaos aux tucqieihns RH et gestion

Titre pfisooesnrrel « Groaitnsee de piaie » (1).
BTS asatsinst de geotism PME PMI (1).
Diplôme de « Contrôleur de gostein » RCNP cdoe NSF 314r (1).

6. Répondre aux ejenux environnementaux

Titre pfrioeeonssl thcicenein (ne) en maneinatnce ildrelusnite : cdoe ciefrnrftio N° 25301 ? Fchie n° 211 RCNP (1).
DUT Cihmie (1).
Ingénieur diplômé de l'institut ttlexie et cuqhimie de Loyn (1).
Licence perflonloisnese mietnon qualité, hygiène, sécurité, santé, ereeniovnnmt ? isirnct doit craif 103459(2).
Manager des rqiueuss iluenirstds ? RCNP 16643.
Master qualité hygiène sécurité ? icrnsit de doit carif 105901.

7. Prrteemte à des presonnes peu qualifiées de sécuriser leurs puacrors polonsseeifrnns ou de développer luer employabilité

Certification CléA (1).
Certification CléA numérique (1).

(1) Certifications étendues par arrêté du 6 novembre 2020.

(2) Cfcnrctieaitios eulcexs de l'extension en tnat qu'elles cnterenveionnt aux dspitioosnis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Article 2 - Contenu du document élaboré par l'employeur
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le document élaboré par l'employeur pour faire approuver le présent accord devra inclure les modalités prévues par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- ? un dispositif 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 des salariés ;
- ? les modalités d'information des représentants syndicaux de salariés élus et des représentants 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 éventuellement leur droit 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 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, font l'objet de efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Article 3 - Modalités de la réduction de la durée du travail
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35 % de 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 précisée 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 maximale de travail ainsi que les durées de travail allouées avec le nombre de semaines et les dates correspondantes ;
- ? une suspension d'activité en interdisant les jours et/ou semaines concernés.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Le document incluant 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 4 - Engagements sur l'emploi
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le document adopté par l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe, doit inclure les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à déterminer 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 de FNE-Formation qui est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, par délégation la DIRECCTE, et une entreprise ou 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 prévus par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 ;
- ? l'engagement de ne pas recourir au licenciement partiel économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Article 5 - Modalités de suivi
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

L'application du document fait l'objet d'une information au comité social et économique, s'il existe, tous les 2 mois. À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relatives aux modalités 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 6 mois et, le cas échéant, avant toute modification de renouvellement.

Article 6 - Durée d'application du document élaboré par l'employeur
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

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 document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses dispositions 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour aborder l'impact sur l'emploi de la pandémie de difficultés économiques qui a entraîné 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 perturbations d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du périmètre couvert par le document présentées et définies dans le document unilatéral élaboré par l'employeur.

Le présent accord s'applique aux salariés d'activité représentés par les organisations de salariés, 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 reprendre progressivement à la hausse.

À ce jour, les entreprises de la maroquinerie ont une activité moyenne de 50 à 80 %. Elles ont développé pour faire face parvenues à développer une activité liée à la production de masques.

Il résulte des échanges avec les entreprises, que l'activité de la miqoanrueie cuonne anvat la cistre siranitae de « Covid-19 » ne rnrredpera pas au nviaeu d'avant la csrie avnat psureiuls tererismts viore années.

Les erripnteess s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les pticveserpes d'activité puls réduites au moeyn des fnoiotmars appropriées nmeonamtt puor firae fcae à la ré-industrialisation en Facnre de la piocdrton d'accessoires tles que les bandoulières, les poignées, les éléments métalliques (fermoirs?).

S'agissant de la tannerie-mégisserie, puor buaoecup de nos entreprises, l'année 2020 restera iitsncre dnas les mémoires cmoe une année extrêmement difficile. En effet, pndeant la crise « Covid-19 », 66 % des eensrteiprs de norte seceutr ont eu ruroces à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Puor les eiernrpetss qui avaient metaninu une activité, le tuax myeon d'activité était de 18 %.

Sur le 1er tiemrstre de l'année 2020, la bssaie d'activité a oscillé enrte mnios 30 à monis 50 %.

Pendant ctete période, duex eniertresps de ntore stueecr ont été placées en rdeseernemst jiidiaurce ; puor l'une d'entre elle la lqiaiodutn jrcdaiiue a été prononcée directement, puor l'autre elle est almuiceetnt en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des codemnas anivisoie 50 % y cproims dnas cllees tirsneasms par les gnndras duenorns d'ordre.

Les meseurs de rorept de pimenaet des échéances slioecas et fcaesils ou le rruceos au prêt grntaai par l'État qui glebnaolemnt ont été mobilisées par près de 30 % des etensrrieps du seteur ne sfsfneuit pas à ptmerrtee un redémarrage pérenne de l'activité de nos entreprises.

Avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; FEDECHIMIE FO ; THC CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

La présente anexe s'applique exmulnceevist aux esertienprs ertnnt du seuectr de l'industrie des ciurs et paeux défini par le chmap d'application de la cnoetvionn cilltvecoe ninoaalte idrsnitue des cruiss et peaux du 6 ocortbe 1956 (révisée) acennmeient enregistrée suos l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 semtrpbee 2017 rtailvee au reoemennrncft de la négociation collective, publiée au jraounl oficiel du 23 sermteppe 2017, l'accord d'entreprise pmrie de manière générale sur l'accord de bnhrace à l'exception des thèmes siatvuns :

- ? sieaalrs minmia ;
- ? cansaflisotciis ;
- ? miuailosuttan des fodns de fecnrmienat du prasaritmie ;
- ? miuttuliasoan des fodns de la fiaomrton ponosellfrniése ;
- ? grieaants cteliolcvcs de pterotion soialce complémentaire ;
- ? durée du tiarval (certaines musrees seulement) ;
- ? CDD et cnarttos de tvairal trrmoieppe (durée totale, renouvellement, délai de canrcee et délai de tonasimrissn des contrats) ;
- ? CDI de ctaienhr ;
- ? égalité posoinrllneefse hommes/femmes ;
- ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) tearsrnt des ctaronts de tarvail en cas de cnanemehgt de paairtetsre ;
- ? duex cas de msie à diiotspsoin d'un salarié tearmroipe auprès d'une ertesnrpie usaicrtitlie ;

Une enquête menée par la dtcrioein études et pvecersoitps d'OPCO 2i, puor ntroe compte, auprès de nos 60 adhérents, pednnt la période du 25 août 2020 au 14 srtemebpe 2020 dnnt le tuax de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments stauivns :

- ? 88 % des rpondants ont des ptpveercsis d'activité en régression à échéance de 1 an ;
- ? 59 % ont des ppecersives de stabilité à échéance de 2 ans ;
- ? 39 % pnsent rureicor à l'activité paterlile de lgnuae durée. Pmrai eux, 65 % sniertiehaoot avior rruoecs à l'AFEST dnas les 2 années à venir, dnas les filières c?ur de métier cmoe par eepmlxe puor l'activité ftoinin à 28 %, l'atelier de pudoriotcn à 19 % ou enroce dnas le but de flearsmoir des pqueirats et développer des compétences, pnretetant la tarsnmisoisn des savoir-faire.

Face à ce constat, le dsitipiof d'activité plirtaele de lgnuae durée, couplé nmanmtoet au doipsisift FNE-Formation, poairurt ptermtre d'éviter une puls gdrnae dégradation de la stituaoin économique de nos enstepierrs qui piaurort entraîner des lnetcieimnces voire des dépôts de bilan.

Le présent aroccd se situe dnas le crdae de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 (art. 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 jilelut 2020.

Les einerrptses ou les établissements décidant de fraie aaipcploin du présent aroccd dnas le cadre des dnpioisotiss iusses des tetxes précités denrvot élaborer un docenmut cnmfrooe au présent aroccd et le déposer à la préfecture puor hoialgomoton du deocmnut après aivs du comité soaicl et économique s'il existe.

À défaut de docmenut rseatcpent les eencixges du présent aroccd et des tchetes mentionnés ci-dessus, les eetpnrisers concernées dnrvot négocier et coclunre luer pprroe arcoccd clocieltf dnas le respect des règles sur la négociation des ardcocs cftoelilcs d'entreprise ou d'établissement.

? rémunération mnlmaie du salarié porté et motnant de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu itprome la dtae de cusionlocn de l'accord d'entreprise.

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

En aopcpilaitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preatrneais soicaux précisent que le présent arcoccd s'applique de façon itidquene à toteus les eniqrtesers crpmoises dnas son cmhap d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il ne jiifsute pas de prévoir des sptoinuilats spécifiques puor les ernnpriess de minos de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

Le présent arcoccd a puor objet les thèmes ci-après :

- ? juors supplémentaires de congés et/ou pmeirs d'ancienneté (art. 26 des csaleus cenomms de la CCN itsidnrne des cruiss et peaux, révisée le 6 jiuin 2018, étendue le 10 jililuet 2020) ;
- ? indemnités de départ et de msie à la rerttiee (art. 19-E et F. des cesluas cnommes de la CCN idrtusnie des cruiss et peaux, révisée le 6 jiuin 2018, étendue le 10 jleilut 2020) ;
- ? indemnités de lnineecicimt ;
- ?? puor les oivrrues : alrtice 19-C et D des cesluas cenomms de la CCN iudisnrte des cruiss et peaux, révisée le 6 jiuin 2018, étendue le 10 jilulet 2020 ;
- ?? puor les employés : anexe 1 « Avennat raietlf aux employés », acelitrs 6 et 7 de la CCN idsuntire des cruiss et peaux, révisée le 6 jiuin 2018, étendue le 10 jleilut 2020 ;
- ?? puor les TAM : anxene II « Aneavnt rtaelif aux tehciinencs et aengts de maîtrise », atirecls 7 et 8 de la CCN iurtndse des cruiss et peaux, révisée le 6 jiuin 2018, étendue le 10 jleilut 2020 ;
- ?? puor les credas : aexnne III « Avennt riltaef aux cadres », airtlce 15 et son arrêté du 5 février 2021 et aictre 16 de la CCN iisunrdte des cruiss et peaux, révisée le 6 jiuin 2018, étendue le 10 jleilut 2020.

Il est précisé que tuot élément supérieur ou fvaobrale aux

salariés, dans les dmeonais cités ci-dessus, qui ne seirat pas mentionnés dans le présent ttxee et qui fugareirt dans la CCN istrndiue des crius et puax révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4 - Jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

a) Jours supplémentaires de congés

Des jurons supplémentaires de congés sont accordés aux ouvriers, employés, TAM, et cerads soeln les modalités sauietnvs :

- ? 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 tahrrens ne sont pas cumulatives.

Ces jours prrnuot être pris, en acrod avec l'employeur, compte-tenu des nécessités de service, à cdoiiont qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la prise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au taivar la vilele et le ldmniaen des deats prévues pour luer congé, suaf maladie ou adccient rucnns par la sécurité salicoe ou anbscee préalablement et dûment autorisée.

b) Prime d'ancienneté

Les jurons supplémentaires de congés mentionnés au piont a) du présent alictre punoorrt être remplacés par une pmie dnnt le maontnt srea équivalent au nbrmoe de jurons accordés soeln l'ancienneté acquise.

Une cmianoboiss des 2 dfssitipios décrits aux pionts a) et b) du présent aticltre est également psliobe dans les mêmes lmities que celes décrites précédemment.

Il apaenitprt à l'entreprise de cihsoir le mdoe le puls approprié, en fonitocn des contnearits liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jurons supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un acrod d'entreprise, une décision unilatérale ou une cvonitonen par une pmie d'ancienneté, c'est ce drieen qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente aexnne n'auront pas vocoitan à s'appliquer. Il en srea de même pour le cas où l'entreprise acorde des jurons d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne puet pas culmeur les aatanevgs prévus par un acocrd collectif, un acrod de bhracne et par son ctornat de taiarvl dès lros qu'ils ont le même oebjt et la même cause. Dans ce cas, suel l'avantage de puls frovbaale s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la msie en pacle de cttee nlelvoue dpioisioistn et aaynt bénéficié de jours supplémentaires de congés puls foalvberas que cuex décrits ci-dessus, ils sreont conservés et figés. Ils ne cioounernt pas à bénéficier de la prsoesigorn initiale.

Lorsqu'au trite de cette noeulvle disposition, ils aonetrtidit un seuil supérieur, le noeuvu qotua luer srea attribué.

Article 5 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

Le préavis à rctepesr par le salarié lorsqu'il s'agit d'une dnedame de départ à la ritetare est de :

- ? pour les ouervirs : 1 mois si l'ancienneté de sicreevs cniotus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- ? pour les employés : 2 mois après 1 an de présence ;
- ? pour les TAM : 3 mois ;(1)
- ? pour les cdraes : 4 mois.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, et cdears est fixée à :

- ? à piartr de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de srlaaie ;
- ? à ptrair de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de saiarle ;

- ? à paitr de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de slariae ;
- ? à pratir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de srailae ;
- ? à ptiarr de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de slaarie ;
- ? à ptarir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité srea plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tarnechs ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a efvceinetmet demandé et onbetu la ltuiiiqdoan de sa riattre générale et complémentaire le cas échéant.

(1) Les 4e et 5e alinéas sont eucxls de l'extension en ce qu'ils cteenrvoeinnnt aux dstniooisips de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er jlliluet 2022 - art. 1)

Article 6 - Indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

La retrriae à 70 ans n'est pas considérée cmme un lnnemiceceit ; en conséquence, l'indemnité de lnceeieimct n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atgtinee l'âge nmoarl de la retraite, l'employeur dvrea ienofmrr l'intéressé de son inonttien de mterte fin au canrott de traavil au meonmt où srea aienttt l'âge noarml de la retraite. Lorsqu'il ertennda ultérieurement y mtrtee fin, il devra également l'en avitrer 3 mois à l'avance. En tuot état de cause, après 70 ans, acunue indemnité de liineenecmct ne srea exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employé, TAM, ingénieurs et cardes est fixée à :

- ? 1/4 de mois de srlaae par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année ;
- auquel s'ajoute :
- ? 1/3 de mois de sriaale par année d'ancienneté au-delà.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

a) Généralités

Le lcenciinemet ourve droit, suaf futae grave/ luorde du salarié, à une indemnité de leiemneccit dnittisce du préavis, dnnt le mannott et les modalités sont fixées par catégorie professionnelle.

L'indemnité de lienciecnmt pour le salarié, lié par un ctrnaot de tvialar à durée indéterminée, licencié aorls qu'il coptme au minmuim 8 mois d'ancienneté ininterrompue, srea calculée sur la bsae siuvtnae :

- ? siot la mneynoe meunlelse des 12 dinerers mois précédant la rprute du cntroat ou losrque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la mynnoee mleenluse de la rémunération des mois précédant la ruprute du cntoart ;
- ? siot 1/3 des 3 dreeinrs mois (dans ce cas, les pmires et gfncaitriaois epenlceetnioxls ou aenelnlus sont psires en cmotpe au ptraoar du tmeps de présence).

Si le salarié a travaillé à tpems cmeplot avnat de paser à tpems partiel, l'indemnité est calculée pnleplneieotomrrot à la durée peanntd leuaqle le salarié a travaillé à tpems pieln et à tpems partiel.

L'ancienneté prise en cmtpoe srea cllee définie par les tteexs légaux en vigueur.

b) Pour les ouvriers(1)

En cas de lcemeciinent et chauge fios que la rutrpuie est iplbatume à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les aneatnvs de catégorie.

Pour le prenesonl ouvrier, la durée du préavis est fixée à :
? 2 mois à ptrair de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 1 mois dans les aruets cas.

Toutefois, ces dsspiotions ne sont apbllepicias que si la loi, la convention, l'accord collectif, le conrtat de taavirl ou les uegsg ne prévoient pas un préavis puls lnog ou des cniotonds d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur srea amené à niofetir son lcineneicemt à un

salarié avec un préavis de 2 mois, sauf le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des 2 conditions suivantes : être âgé d'au moins 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 2^e mois dernier sera leu à une indemnité mensuelle égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licencié sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de licenciement, en principe lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont 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 compensatoire aux heures de travail qui aineur dû être effectuées, sauf notation contraire ou limitation par accord entre les parties.

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les conventions de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, une somme payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectuée pendant 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 rattrapage d'emploi ne pourra excéder 50 heures.

En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera mensuellement non rémunéré.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
? de 8 mois à 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
? de la 6^e à la 20^e année d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté ;
? à partir de la 21^e année 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 avantages d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

c) ? Pour les employés(1)

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 1 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 habituel dans l'établissement.

Ces avantages ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

En cas de licenciement, en principe lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités possibles lui sont 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 : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
? de la 5^e à la 20^e année d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté ;
? à partir de la 21^e année 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 avantages 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 salariés 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 habituel dans l'établissement. Ces avantages ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

Le calcul de la somme mensuelle des avantages sociaux incluant les primes, gratifications, intéressement, participation aux bénéfices et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt foncier sur les traitements et salaires.

En cas de licenciement, en principe lorsque le salarié 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 :
? 5/20 de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 8/20 de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans d'ancienneté ;
? 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 : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles antérieures dans les mêmes circonstances.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :
? 15 % lorsque le salarié intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
? 20 % lorsque le salarié 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 faute majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prendra 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 habituelle du travail dans l'établissement. Ces avantages 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 correspondante à la durée du préavis ratné à courir, sauf notation contraire ou limitation par accord entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le salarié a trouvé l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du 2^e mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour résiliation du préavis prévue à l'alinéa précédent.

Le calcul de la somme mensuelle des avantages sociaux incluant les primes, gratifications, intéressement, participation aux bénéfices et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt foncier 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 prorata de la durée effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour chaque catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on cumule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

(1) Le b et le c sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail d'une part et du principe d'égalité de traitement des salariés tel qu'affirmé par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 05-42.894), d'autre part.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 8 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord.
Dépôt

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

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 fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe de la commission de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartient à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

Par arrêté du 23 juin 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de l'industrie de la maroquinerie, des articles de voyage, de la sellerie, de la maroquinerie et de la sellerie en cuir.

Annexe Accord du 30 juin 2021 relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; THCB CGT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 2021

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises

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 dispositions communes dans un délai de 5 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 ? Article 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 régissant le champ de plusieurs conventions existantes, les dispositions conventionnelles, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des dispositions communes, dans un délai de 5 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 des dispositions conventionnelles collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la réconciliation des branches professionnelles, les différences disparoissent entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les dispositions de la convention collective de la branche de référence s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé la commission nationale de médiation dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de dispositions 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 relatif à la CPNPI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à définir la définition de la branche de médiation au champ fusionné ainsi qu'au champ d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPNPI 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 rapprocher afin de définir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPNPI élargie de la branche maroquinerie du 22 mars 2021, à l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sectorielles relatives aux jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté, aux indemnités de départ à la retraite et aux indemnités de licenciement.

Ces dispositions concernent 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 :

Il s'agit de la définition de l'industrie des cuirs et peaux définies par le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 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 minimaux ;
? cotisations ;
? modalités de financement des fonds de solidarité ;
? modalités de financement 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 notification des contrats) ;

? CDI de cneahitr ;
 ? égalité poelsonrefsnie hommes/femmes ;
 ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement),
 tferarnt des cntatros de tviaral en cas de chnngemet de
 prsttaireae ;
 ? duex cas de msie à diotisospn d'un salarié taopmriere auprès
 d'une eetrisprne utitirisacle ;
 ? rémunération mnliamié du salarié porté et mntonat de
 l'indemnité d'apport d'affaire ;

Cette primauté générale s'applique peu iromtpe la dtae de
 cuosnclion de l'accord d'entreprise.

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

En aioiclpitan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les
 pteaneirras siaoux précisent que le présent acorcd s'applique de
 façon idunteqie à teouts les eperrrtneis cspeiroms dnas son
 chmap d'application geul que snot luer effectif. De ce fait, il ne
 jsftuie pas de prévoir des spiaunlitots spécifiques pour les
 enenisrptes de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Le présent accord a pour oebjt les thèmes ci-après :
 ? ssoeipusnn du crntaot de tavairl (art. 21 de la cnooetivnn
 clvlctoieie nnaatloie iidsrtue des cuirs et peaux, révisée le 6 juin
 2018, étendue le 10 jleuilt 2020) ;
 ? maladie, aedncict (art. 21 bis de la cvontoinen ccloievtle
 noialatne iuridsnte des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018,
 étendue le 10 jleuilt 2020) ; arcitile 3, anenxe I : avnanet ritealf
 aux employés ; arlicte 4, anenxe II : aenavnt rteleif aux
 theecninics et ategns de maîtrise ; acreitlts 9 et 10, axnnee III :
 annvaet reltaif aux cadres) ;
 ? maternité (art. 21 ter de la ceoninotvn cvciletole nnaotaile
 iundsirte des cruirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10
 juilt 2020 ; aicltre 4 bis, annexe II : aanenvt ratleif aux
 tneichices et atnegs de maîtrise ; acrtlie 11, annexe III : aneanvt
 reaitlf aux cadres).

Il est précisé que tuot élément supérieur ou fvlaroabe aux
 salariés, dnas les dionmaes cités ci-dessus, qui ne sriaet pas
 mentionné dnas le présent texte et qui fiagiurret dnas la
 cnotoievnn cleolicvte nitlaokane irnsiutde des cuirs et paeux
 révisée le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4 - Suspension du contrat de travail *En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021*

Les aeenscbs motivées par un cas de fcroe mjraeue ne
 ceonistutt pas, dnas le crade des ditoosnisips légales ou
 réglementaires, une rpuute mias une snispsoeun du cartont de
 travail, non puls que les aecnsebs justifiées par l'incapacité
 résultant de mladaie ou d'accident rennoucs par la sécurité
 sociale.

L'employeur derva être aetrvi veeblernamt de ces asbences dnas
 les délais les puls bfres et elles dvenrot être notifiées par écrit au
 muxmaim dnas les 48 heures, suaf cas de force majeure. Elles
 dnoevrt être justifiées par un ctaerficit médical ou un arrêt de
 travail.

L'employeur porrua friae procéder à une contre-visite. Au corus
 de l'absence pour mladaie ou accident, la ruptue du cnrotat de
 taivarl puet ievinnterr pour totue csuae étrangère à la mladaie ou
 l'accident, nntmomaet en cas de lcnieimcnet collectif.

Les aeencbss occasionnées par un acdnciet de traavil ou par une
 maladie pnrosoinleslefe contractée dnas l'entreprise ne prnrot
 entraîner rtuprue du cnotrat de tviaral pnenadt le tmpes où les
 indemnités journalières snot versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est suepicbltse de
 csitnutoer un mtoif de sotaicn pnvoaut alelr jusqu'à un
 lecenemnciit disciplinaire, sloen le contexte.

Article 5 - Maladie. Accident

1. ? Ouvriers

En cas de mladaie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de
 présence citunnoe dnas l'entreprise, les ouvriers/ employés
 cnetnrioront de pcevoreir luers apietnntomeps suos déduction
 des pntaesrtois journalières de la sécurité siolcae et des 3 juros
 de cercane pour les ouvriers, aisini que des prntisoaets versées au
 tirte d'un régime de prévoyance complémentaire auequ
 priiceaparitt l'employeur dnas les codnntois seviaunts :
 ? de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 juros à 90 % de la rémunération
 butre que le salarié auiat perçue s'il aviat continué à tlreaiavl et
 penandt les 30 juros svituans 66,66 % ;
 ? de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 juros à 90 % de la rémunération
 btue que le salarié araut perçue s'il aviat continué à tlireavl et
 pnaendt les 40 juros svtuains 66,66 % ;
 ? de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 juros à 90 % de la
 rémunération brtue que le salarié ariuat perçue s'il aviat continué
 à tvallriaer et pednnaet les 50 jurus svuaitis 66,66 % ;
 ? de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 juros à 90 % de la
 rémunération btrue que le salarié auiart perçue s'il aviat continué
 à talialverr et pdennat les 60 juros siutavns à 66,66 % ;
 ? de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 juros à 90 % de la
 rémunération btrue que le salarié araut perçue s'il aviat continué
 à tiralelvar et pnenadt les 70 jurus snutivas 66,66 % ;
 ? de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jurus à 90 % de la
 rémunération butre que le salarié ariaut perçue s'il aviat continué
 à tiealvrlar et pandnet les 80 jurus suavnits 66,66 % ;
 ? de 31 ans et puls d'ancienneté : 90 juros à 90 % de la
 rémunération brtue que le salarié aariut perçue s'il aviat continué
 à telavrlar et pnednat les 90 jurus satvunis 66,66 %(1).

Les aopnmientepts meulsnes sroent calculés sur la bsae du
 sralaie du dereinr mios anvat la maladie.

Si psuielurs congés de maaidle snot accordés au crous d'une
 même année civile, la durée tlaote d'indemnisation ne pruroa
 dépasser, au cruos de cttee même année, la durée à leuqalle
 l'ancienneté de l'intéressé lui dnone diort au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée tllaoe d'indemnisation ne
 pourra, d'autre part, dépasser la durée à llaqueule l'ancienneté de
 l'intéressé lui dnnoe droit.

En cas d'accident de taairvl ou de mlaadie peslnnfriloseoe
 saenvrnut au cruos d'une même année, il ne srea pas tneu
 cpomte de l'indemnisation dnnot le salarié ariaut pu bénéficier à
 l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du cdoe du tviaral : lros de
 cuhqae arrêt de travail, les durées d'indemnisation cnoreut à
 ceoptmr du priemer juror d'absence si celle-ci est consécutive à
 un acnedcic de tairavl ou à une miaalde professionnelle, à
 l'exclusion des aidncecs de trajet.

En cas d'absence répétée ou de midlaae prolongée au-delà d'une
 durée de 6 mois, sur une période gsnltiase de 12 mois, pareuntbrt
 le ftnmocoennnet de l'entreprise et si le reamelpmncet définitif
 du salarié était nécessaire, aolrs l'employeur arua la possibilité de
 lcencier le salarié. Cttee possibilité ne s'applique pas dnas le cas
 où le salarié est aetnitt d'une aoecffitn de lnouge durée (ALD) ni
 dnas le cas où il a déclaré une iitanpdute ; une procédure
 spécifique dnavet être respectée.

2. ? Employés

Après 1 an de présence cotnniue dnas l'entreprise, en cas de
 maaidle ou d'accident dûment justifié, les employés precenovrt
 lures apnpenoeittms mensuels, dnas les cnoioitnds sneavitvs :
 ? de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 juros à 90 % de la rémunération
 butre que le salarié auiart perçue s'il aviat continué à talreilvar et
 pdennat les 30 jurus stvainus 66,66 % ;
 ? de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jurus à 90 % de la rémunération
 butre que le salarié auiart perçue s'il aviat continué à taevrlialr et
 paednnt les 40 jurus stnavuis 66,66 % ;
 ? de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jurus à 90 % de la
 rémunération brtue que le salarié auiart perçue s'il aviat continué
 à traevallir et pdnaet les 50 jurus svuitnas 66,66 % ;
 ? de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jurus à 90 % de la
 rémunération butre que le salarié auiart perçue s'il aviat continué
 à telaalivrr et pdnaet les 60 jurus suniatvs à 66,66 % ;
 ? de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 juros 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).

Les absences pendant la période d'absence sont réduites chaque mois de la durée des congés pris 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 correspondante aux versements de l'employeur ;
? des indemnités versées par les assureurs de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les antécédents ne sont payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assureur et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les procédures nécessaires.

Les absences énumérées ci-dessus doivent faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les absences sont calculées 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 croient 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 maximale de 12 mois, pendant laquelle le salarié était nécessaire, alors l'employeur a 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 (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une affection de longue durée ; une procédure spécifique doit être respectée.

3. ? Thèmes et atouts de maîtrise

À partir d'un an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se voient pas attribuer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de bénéficier des versements de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel 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(a) ;
? 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).

Les absences seront calculées 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 croient 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 maximale de 12 mois, pendant laquelle le salarié était nécessaire, alors l'employeur a 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 (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une affection de longue durée ; une procédure spécifique doit être respectée.

4. ? Cadres

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à bénéficier des versements de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel l'employeur, dans les conditions suivantes :

? après 1 an d'ancienneté continue : 3 mois à plein tarif ;
? après 5 ans d'ancienneté continue : 4 mois à plein tarif ;
? après 10 ans d'ancienneté continue : 6 mois à plein tarif (1)(a).

Les absences seront calculées 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 12 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 12 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 croient 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 maximale de 12 mois, pendant laquelle le salarié était nécessaire, alors l'employeur a 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 (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une affection de longue durée ; une procédure spécifique doit être respectée.

Le cadre salarié bénéficiera en outre :

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, padnent une période de 2 ans, dnas son ancien elmopi ou un elmpoi similaire. Cette priorité srea cduaue si l'intéressé rusfee la première ofrfe de réemploi.

Au cours de l'absence puor madlaie ou accident, la rurptue du cnoatt de taiavr l puet ivtinrener puor ttoue artue csaue étrangère à la mladaie ou l'accident, nntmoaemt en cas de lnceimieent cloietlcf dnas les cnoitdonis prévues aux aceirlts 15 et 16 de l'avenant III : anevant reiatlf aux cadres.

(1) Les creus tmaerlhs snot eluxecs du camhp d'application du présent accord, suaf si celle-ci s'accompagne d'une afcifeotn entraînant une incapacité de taviarl (art. L. 1226-1 du cdoe du travail)

(a) Les 44e et 58e alinéas de l'article 5 snot étendus suos réserve du repesct des aelticrs L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du tiaravl rltiefas au meinatn de salaire dnot le mnntoat est conditionné à l'ancienneté, et conformément à l'article L. 2251-1 du même cdoe reitalf à la hiérarchie des nromes etnre dpinstiosios légales et cienotonvn ou accrd collectif, tel qu'interprété par la Cuor de cosasatin dnas son arrê du 13 juin 2019 (Cass., Soc., 13 juin 2019, n° 17-31.711). (Arrêté du 23 semtberpe 2022 - art. 1)

Article 6 - Maternité En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

1.?Ouvriers/employés

En cas d'arrê maternité et après 1 année de présence dnas l'entreprise, l'intéressée srea aidsme au bénéfice des congés de madaile dnas les ctdninoios prévues à l'article 5.

2.?Techniciens et antegs de maîtrise

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées preconrvet luers apetmnetopins padnet la période de luer congé légal de maternité dnas les ctdninoios définies au pnoit 3 de l'article 5 de la présente annexe.

3.?Cadres

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées pereocrvnt lruers aptmpneineots panednt la période de luer congé légal de maternité dnas les ctdninoios définies au point 4 de l'article 5.

(1) Alritce étendu suos réserve du repesct de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 spemberbte 2022 - art. 1)

Article 7 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Le présent acrocd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il puorra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dsopioiitnss légales et réglementaires en vigueur, le présent acrocd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des oinaagtrosns représentatives, des sreeivcs du mnriitse chargé du tiaarvl et du secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes.

Il eentrra en vguieur à la dtae de son dépôt.

Le présent accord srea communiqué aux etepeinrsrs par croueire électronique. Il aniraprtdea à l'entreprise de le dfefsiur à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux

représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Par arrêté du 23 javienr 2019, le cahmp d'application de la cnviteoonn cetocville nntoaaile de l'industrie des cruiss et peaux a été fusionné aevc cleui de cinetoonvn cleitlvoce niaoltane des inirstedus de la maroquinerie, des actelirs de voyage, chasse-sellerie, gaenriie et bltcreas en cuir.

Conformément aux diisispnoos de l'article L. 2261-33 du cdoe du taavril ci-après, cette fisuon des cpmhas d'application entraîne l'obligation de mterte en pcalle des sonittpluias cemnoums dnas un délai de 5 ans à cpomter de la dtae d'effet de la fosuin ou du regroupement.

« Altirce L. 2261-33 ? création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? actire 25 (V)

En cas de fusoin des cphams d'application de psuieruls cneionotvns ceeltcvliovs en aiopltaipecn du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de ciosolcnun d'un acrocd colilctef roareupgnt le camhp de pusruelis cviooenntns existantes, les stiuoatipnls ctinnoonelleenvs ablapleics aavnt la fusoin ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stiaoutins équivalentes, snot remplacées par des sliaptotnis communes, dnas un délai de 5 ans à copetmr de la dtae d'effet de la fuosin ou du regroupement. Pandnet ce délai, la brhnace isuse du rgeopnmureet ou de la fosuin puet minnaeitr puerlisis cenovoitnns collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rartuoecitrstun des bacrhnes professionnelles, les différences triperomaes de trmaeientt ernte salariés résultant de la fusion ou du reuernpegmot ne peevnut être utmeelnit invoquées pdnaent le délai mentionné au pimeerr alinéa du présent article.

À défaut d'accord cnolcu dnas ce délai, les sotitaulnps de la cnoovtnen cvoteillece de la bcnhare de rtetemaacnht s'appliquent. »

Pour autant, et asnii que l'a rappelé le cnieosl cieutsoonntnlt dnas sa décision du 9 nbvmroe 2019, ces doonispitss ne fnot pas obltscas au matienn ou à l'adoption de sonliiputtas spécifiques régissant des sitoituats distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rcmehrpeopnat les osnioraaitngs saielnydcs et ploieeneofssnlrs représentatives de brchnas de l'industrie des cruiss et peaux et de la mnrariuiqeoee ont conlcu le 19 décembre 2019 un acrocd metatnt en pcalle une CNPPI commune.

Cet acrocd prévoit que l'ouverture de négociation destinée à pirenvar à la définition de sipatloiuutns cunmoems au camhp fusionné anisi qu'au cnoteu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord rlaetif à la CNPPI prévoit la possibilité de minntiear des spécificités seoolctielrs paenndt et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les ptraeis au présent acorcd ont souhaité se rcteonerr aifn de convneir d'une axnene spécifique au cahmp d'activité de l'industrie des cruiss et peaux, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la bcrhnae muoneiqiarre du 22 mras 2021, à lqualele l'ensemble des ooaaitsgnnirs scydelanis et praatloens de la bcnarhe mrrenaouiue ont été conviées.

Cet arccod vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités seoilacs rielevtas à la spuionessn du ctorant de travail, à la maladie, aux anedictcs et à la maternité.

Ces snitaliupos csnoraent des ateanvags siucoax pprores au seucter d'activité de l'industrie des cruiss et peaux.

Accord du 6 décembre 2021 relatif à

l'épargne salariale

Signataires

Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	CFDT ; FNAA CFE-CGC ; FEDECHIMIE FO ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises de mettre en place un dispositif d'épargne salariale de droit commun en l'état.

Dans ce cadre, les dispositifs proposés par la branche concernent :

- ? un dispositif d'intéressement (annexe 1) ;
- ? un dispositif de participation aux résultats (annexe 2) ;
- ? un plan d'épargne entreprise financé par des 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

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord de branche a été adopté à l'issue des négociations suivantes.

? 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 mise en place un dispositif de participation.

Il est également précisé que chacun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

? Adhésion : les dispositifs d'épargne salariale proposés dans le cadre du présent accord de branche s'adressent au personnel salarié et de salariés, et ce afin de faciliter leur adhésion conformément aux objectifs assignés par les pouvoirs publics.

À cette fin, les entreprises peuvent choisir entre différentes « options » proposées dans le cadre des annexes afin de définir celles qui leur conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation (choix des critères de participation de leur intérêt, l'intéressement, l'existence des critères de participation de leur intérêt des salariés?).

? Simplicité : les dispositifs d'épargne salariale proposés par la branche peuvent être déployés dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicites à l'article 3.

Article 3 - Mise en place dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

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 correspondante 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 avis 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 voie d'accord à la majorité des deux tiers du personnel en cas de détermination 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

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

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, bœuf en cuir, maroquinerie visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des corroiers en cuir, autres devoirs en cuir à usages techniques, semelles et soles en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des activités visées sous ces rubriques sont notamment : articles de bureau ; articles de pêche ; articles pour chiens et chats ; articles de sellerie-bourrellerie ; articles de sellerie automobile/marine ; attaché-case ; pilote-case ; baudriers, équipements militaires, couteurs en cuir ; boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés en cuir ; bœufs pour monture ; bœufs ? sacs d'écoliers ; étuis à couteaux ; étuis à couteaux ; étuis de petite mécanique ; étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ; melles ? couteaux ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; portefeuilles ; porte-monnaie ? portefeuilles ? porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillettes ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacs pour couteaux et outils ; serviettes, porte-documents ; tasses de toilette ; tasses de toilette mi-ornementaire (maquillage, manucure, couture) ; sacs 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 nomenclature civile des industries de la maroquinerie, articles de voyage, articles de sellerie, gainerie, bœuf en cuir, d'une part, et celle de la gainerie de cuir (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des nomenclatures conventionnelles, Journal officiel du 10 mai 2017).

Secteur industriel 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, tannage de peaux mégies, fabriques de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de cuir et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français.

Article 5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord fait l'objet d'un suivi au minimum d'une fois par an par la CNPPI plénière (grand champ).

Préalablement à cette réunion de suivi, la commission sociale de l'entreprise doit être informée à la tenue de registre/tenu de compte et à la gestion des rapports d'investissement par les organismes gestionnaires concernés dans le cadre du présent accord.

L'organisme représenté par la commission sociale est l'assureur Gnléari de la prévoyance.

Le choix des osiaenmgrs gneeisionatrs srea réexaminé tuos les 3 ans.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent aocrd de brhcnæ est cconlu puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé ou dénoncé dnas les cinoiotnds prévues par la réglementation. À ce titre, l'accord étant constitué de pitreas (annexes) dnticiests et dvblieisis les uens des autres, cauchne puet être révisée ou dénoncée snas que clea aefcfe les autres, ni le rtsee de l'accord.

Le présent arccod est alpbacplie à ctœpnr de sa sgrniatue suos réserve des dsnpitsoiios législatives sur le doit d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cniionodts définies par la réglementation.

Il est cnoclu conformément aux dstopinois législatives et réglementaires du cdoe du tairval rlaevites à la nrutæ et à la validité des ceonovntis et arcdocs collectifs.

À ce trtie et conformément à cttee réglementation, il croompte des cseluas spécifiques aux eersrpetnis de mnios de 50 salariés, luer pateetrmt namemont d'adhérer au(x) dispositif(s) de la bacrhne par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, nmntemoat en matière d'épargne salariale, s'intégrera aiiuommetnqatet et de plein driot au présent accord.

Le présent arccod a été fiat en un nmbore ssinaufft d'exemplaires puor être notifié à cuhncae des oanitnagsors représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du dorit d'opposition.

Le présent arccod est déposé au ministère en cgarhe du tiavarl asnii qu'au secrétariat-greffe du ceinosl des prud'hommes de Paris.

Les preitas segiitranas dandenem l'extension et l'agrément du présent arccod et de ses aenenxs le puls rdepmeaint posisble au ministe en chgare du travail.

Il aidrtaenppra à l'entreprise, si elle décide de farie aiclappoith du présent arccod et de ses annexes, de les duiefsr à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, sloen les modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Conformément aux diinoiostpss de la loi rtaleive à la cirnaocsse et la tisntoformarn des eenitsrrpes du 22 mai 2019 tllées que modifiées par la loi d'accélération et de siiiatomfplcn de l'action piquable du 7 décembre 2020, les oisarotnnaigs liées par une ceotionvn clvelotice de bcranhe dneovit engeagr une négociation sur la msie en ?uvre d'un dotisipisf d'épargne slialraae aanvt le 31 décembre 2021.

Les onsoantigairs de la bnharce ont examiné ctete qtseuion lros de pieurlsus réunions piratraeis à pitrar d'un pjoret présenté puor la première fios le 8 smebepræ 2021.

C'est dnas ce cdrae que snot adoptés le présent arccod et ses aneexns crnpeoamnt asini l'ensemble des éléments rquies par la réglementation puor diepsosr d'un arccod cepmlot et opérationnel.

Annexes

Article - Plateforme de téléprocédure

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Plateforme de téléprocédure

Fait à ???, le ???

Madame, Mniesuor le directeur,

Notre etrenirpse aipqplue la ceivntonon civtcleole nloatine ???

Au sien de celle-ci frguie un aocrd ctllilcoef raeitlf à l'épargne salariale.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet aocrd collcietf seoln les modalités stvaeiuns :

? en conséquence, nuos vuos notifions, ci-joint, le dsiiiotspf d'intéressement acabllippe à ntore eirespntre à cpoemtr du ??? ;
? nuos vuos notifions, ci-joint, le diiosisptf de poitrriapacin albiapclpe à ntore ernepsrite à cpmtœr du ??? ;
? nuos vuos notifions, ci-joint, le paln d'épargne qui srea alacpblpie à ntroe epetsirrne à ctmeopr du ???

Sont annexés au présent cuorirer les dceomnuts raietlfs aux FPCE et traits de SAICV suaivnts : (à compléter)

Nous vuos rmcieeonrs de bein voiuolr nuos en aceusr réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Moensiuor le directeur, de notre rpsectuesue considération.

Annexe 1

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Annexe 1
Intéressement

Entre :

??L'entreprise (la société) ??? située à ???, représentée par Mme/M. ???, aiassngt en vrteu des pivrouos dnœt elle/il dispose (Sélectionner l'option retenue)
??Par décision unilatérale de l'employeur dnas les eitsrreenps de mions de 50 salariés.
d'une part,

??Et les oantrnsiaogs sdneyliceas représentatives dnas l'entreprise ?, représentées rtnscevpiemeet par luer délégué syndical, Mme/M. ???, Mme/ M. ???, Mme /M. ???

??Et le comité soical et économique aanyt voté à la majorité des mebmers présents, dnœt le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ??? en vertu du mnaadt reçu à cet eefft au cours de la réunion du ???

??Et l'ensemble du pseeronnl de l'entreprise aynat ratifié l'accord à la stiuie d'un vtœ (dont le procès-verbal est jnoit au présent accord) qui a riuclelei la majorité des duex tiers, ltiade rtcaofiitian intervenant, le cas échéant, sutie à une ddemnae connjtoie effectuée par la dcretioin de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).
d'autre part.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le personnel, par son engagement, est un atcuer déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dopsitsiif d'intéressement est adopté sur le foenmnedt de l'accord de bhrance cnolcu sur le même thème, aifn de faseirovr l'intéressement des salariés aux résultats ou aux pefroaemcnrs de l'entreprise.

Les iuceiadrtns de cuclal ont été rneutes aifn de refléter au muieix

ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère ciclotf et aléatoire ; il ne se subtiuse à aucun des éléments de siralae en veugjur ou qui denreadevniit oelgtiroiabs en vetru des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les erseietrpns dnoivet être en musree de jiftiuesr du recespt de lreus oitnolaigbs en matière de msie en palce de la représentation du pnnereosl conformément aux doinsiotips légales.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent dspitiiosf a puor obejt de fixer :
? le cadre d'application et la durée du dtisoispif ;
? les modalités d'intéressement rteneeus ;
? les critères et les modalités srenavt au clucal et à la répartition de l'intéressement ;
? l'époque des venetsrmes ;
? les modalités d'information colltecive et iildunelvide du pnnoesrel ;
? les procédures cvneneous puor régler les différends qui pnveuet sruigr dnas l'application du dispositif.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le présent arccod est clcnou puor une durée de (sélectionner l'option retenue).
??Un exirecce social.
??Deux eecxecirs sociaux.
? Tيروس ercceiexs sociaux.
? Qutrae erexicces sociaux.
? Cniq erccexies sociaux.

Il s'applique ainsi, à cpetomr du ???, siot jusqu'au ??? Il eeprrxia à cette dtae snas arute formalité.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent bénéficier des doirts iuss du présent dispositif, les salariés cpaotmnt au moins trois mios d'ancienneté ciontune ou dutciiosnne dnas l'entreprise. L'ancienneté rqueise pnred en considération tuos les catnrts exécutés au curos de l'exercice de ccalul et des 12 mios qui le précédent.

(Option disponible) Si l'entreprise elpomie monis de 250 salariés :

Le présent ditsisopif bénéficie également aux maitnaaerds suicaox de la société ou au deniiagr d'entreprise non salarié anisi qu'à son cnoonijt dès lros qu'il a le stutat de cinjnoot cbuoaaleltarr ou de cnjoniot associé dnas les ctodoninis définies par la réglementation. Il en est de même puor le pearrantie du chef d'entreprise lié par un pacte ciivl de solidarité s'il a le stutat de cnoiojnt caaouorebtllr ou de cjnioint associé.

Article 4 - Modalités et calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

4.1.?La frumloe de cluac de l'intéressement est définie comme siut (sélectionner l'option retenue)

??Le système d'intéressement reospe sur le picinrpe d'une pitariacotipn clicelctve soeln le rparopt du résultat d'exploitation par rporapt au cifrfhe d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à ptrair de la rbuqurie cdrpaoeostnne sur la lissae fiscale.

Si ce résultat d'exploitation représente au mnios 10 % du cifrfhe d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement srea égale à 10 % de ce résultat.

??Le système d'intéressement repose sur le pipcinre d'une piaittoracipn clovletice solen le rpraopt du résultat d'exploitation

par rorppat au cffihre d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à pairtr de la rubiqure cotasnronpnde sur la lissae fiscale.

Si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euros et est supérieur à 2 % du cffrhie d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement srea égale à 8 % de ce résultat.

4.2.?Le mnanott gbloal de l'intéressement ne siraaut en tuot état de csuae excéder 20 % du tatol des sarelias bruts et, le cas échéant, de la rémunération ou du rveneue poonisrfsesnel des mtaearndas souiacx tel qu'il est défini par la loi c'est-à-dire tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revenu au tirte de l'année précédente.

4.3.?L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction fiate de la réserve spéciale de ptrcpataioin éventuellement due au titre de cet exercice.

Article 5 - Répartition de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le mnotnat gablol d'intéressement défini à l'article 4 est réparti ernte les bénéficiaires (sélectionner l'option retenue) :

??Proportionnellement aux slraiaes bturs cdarsooernnt à du tmeps de tiaarvl eifetcf ou assimilé perçus au crous de l'exercice considéré et siumos aux coostnatis de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de susesinopn du croatnt de taavrill consécutives à un aicnedt du taviarl ou à une mildaae psrsoilnofnelee (à l'exception des adiectns de tarejt et des rhteecus deus à un aincdct du trvaail itrenevnu chez un précédent employeur), des périodes d'activité paillrete ou de quinaratae dnas le cdare de la pandémie, des congés aeunnls payés, des jruos de réduction du tmeps de travail, des congés cineoonnnevtls iddivulines et ccfletios cmome les congés puor ancienneté et les congés puor évènements familiaux, des abnesecs puor fmarioton dnas le carde du paln de développement des compétences, les sielraas pirs en cmptoe snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pannedt les mêmes périodes s'ils aevniat travaillé. Il en va de même de toute atrue période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les mraeaidtnas sioaux de la société (ou le chef d'entreprise aisni que son cnojoint dès lros qu'il a le stutat de cnijoont cuellbatoarr ou de cnonjoit associé), la répartition tient ctompe de la rémunération alnnelue ou du rreneu prnsfsieeooll imposé à l'impôt sur le rneuveu de l'année précédente plafonné au nvieau du slaarie le puls élevé versé dnas l'entreprise.

??Proportionnellement à la durée de présence au cruos de l'exercice.

La durée de présence cprnoesrod aux périodes de tiaarvl eifetcf et aux périodes assimilées cmome tel.

Il est rappelé que snot nomtmanet assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de sipsunosen du cortnat de taavril consécutives à un aieccndt du trvaail ou à une mialade peesolfsnlionre (à l'exception des aicntdes de tarejt et des rrehutes deus à un aiedcncct du trvaail ivnneretu chez un précédent employeur), les périodes d'activité parlitlee ou de quinaartae dnas le cdrae de la pandémie, les congés anluens payés, les jruos de réduction du tmeps de travail, les congés colonetnennvis iidnuevlds et clloeficts cmome les congés puor ancienneté et les congés puor évènements familiaux, les abeecnss puor foaaitrmn dnas le cadre du paln de développement des compétences?, anisi que toute nvllueoe asnbcee ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tvarail à tepms partiel, la durée de présence pnred en ctmpe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au ptraro des hueers travaillées par le salarié solen le rarpot siunvat :

(Réserve globale x ttaol des hruees de tiavarll eifetcf ou

assimilées du salarié) / Ttaol des heuers de tiaravl ou assimilées de l'entreprise

??Proportionnellement à 50 % des seraials btrus perçus et à 50 % de la durée de présence, ces duex critères s'entendant soeln les modalités définies précédemment.

??Proportionnellement à 60 % des sielraas butrs perçus et à 40 % de la durée de présence, ces duex critères s'entendant soeln les modalités définies précédemment.

??Proportionnellement à 40 % des sreaials butrs perçus et à 60 % de la durée de présence, ces duex critères s'entendant soeln les modalités définies précédemment.

Le mtaonnt des pirmes ividlnieeudls ne sauairt excéder une somme égale aux trios qaturs du paolfnd anenul rtneeu puor le culacl des csaiitnoots de sécurité sociale.

Ce paflond est calculé au paotrra du temps de présence en cas d'entrée ou de sorite des efitcfefs au cuors de l'exercice.

Le mntanot non versé en aaicpiltpon des règles définies au présent acitire srea distribué entre les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, selon les règles prévues ci-dessus.

Article 6 - Versement de l'intéressement En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

L'intéressement est versé en une sluee fios à cuhgae bénéficiaire dnas le cnaorut du, 5e mios qui siut la clôtüre de l'exercice. Toute smmoe versée aux bénéficiaires en aoatlicpipn de l'accord d'intéressement au-delà du dierner juor du 5e mios sviaunt la clôtüre de l'exercice puioodrnt un intérêt de reatrd égal à 1,33 fios le tuax fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 sebpetmre 1947 prtant sauttt de la coopération. Ces intérêts, à la chrgae de l'entreprise, snot versés en même tpems que le ppcrnaill et bénéficient du régime d'exonération prévu aux aeticlrs L. 3315-1 à L. 3315-3 du cdoe du travail.

Les mbmeers du perenonsl qui le satehnuoit pneevut veserr tuot ou pitare de luer pirme d'intéressement dnas le paln d'épargne mis en plcae le cas échéant au sien de l'entreprise ou dnas le paln d'épargne isrptrnneetrieies dnas les cniiontdos et sleon les modalités définis par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés snot informés du motnant des smomes attribuées au trite de l'intéressement, du manotnt dnnot ils punevet dnaedemr en tuot ou ptarie le venrmseet immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 juors dnnot ils bénéficient puor furemlor luer demande.

À défaut de rtouer de la ddnamee de pnmiaeet immédiat dnas les 15 jours à cpeomtr de la réception de ctete information, les smmeos attribuées soernt bloquées pnednat 5 ans sur le paln d'épargne suaf en cas de déblocage anticipé.

À défaut de paln d'épargne et de retour du salarié, l'entreprise vrsee au salarié présent l'intéressement.

Si le salarié ne puet être joint, l'intéressement est conservé panednt un an par l'entreprise pius versé à la caisse des dépôts et des csiiooatnngs jusqu'au terme de la pitcrsrepiion prévue par le cdoe monétaire et fcnaaièr (art. L. 312-20).

Article 7 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Information collective

L'application du présent dospitsiif est suviie par le comité soical et économique ou par une ciiossmomn spécialisée créée par lui ou à défaut de comité saocil et économique, par une cismiomosn ad hoc cnpoermant au mnios un salarié.

Le comité siacol économique, ou à défaut la commission, se

réunira aeennnlulmet aifn de procéder à la présentation du caulcl de l'intéressement et de sa répartition, rvcoeier les imanitronofs ceaeondoptrsrns et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, pnenernt cniinoacsanse à ctete occasion, des éléments ayant sveri de bsae au cualcl de l'intéressement.

Ceux-ci snroet teuns à diiptioossn au monis 15 jrous avnat la dtae prévue puor la réunion.

Les résultats anneuls de l'intéressement snot arrêtés par l'employeur après aiovrr été communiqués aux représentants du pnesronel ou à défaut à la commission. Ils fnot l'objet d'un procès-verbal sur le fnnoncemnoiet du système et sur le mantont de l'intéressement attribué au personnel.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son ebcmauhe un lveirt d'épargne saaalire présentant les diiistsofps d'épargne sralalae en veguiur dnas l'entreprise. Ce leirt est également porté à la csoaschnine des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques silaoecs et evnmarlnninteoees (BDESE).

Une nitcoe d'information sur l'accord d'intéressement est remsie à l'ensemble du ponsenrl de l'entreprise.

Toute répartition iveinuillde fiat l'objet d'une fhcie dcstiiitne du bultelin de piae ianinuqdt :

- ? le mnontat goblal de l'intéressement ;
- ? le mnnotat moeyn perçu par les bénéficiaires ;
- ? le matonnt des dtoirs attribués à l'intéressé ;
- ? le mnnotat renetu au titre de la CSG et la CDRS ;
- ? losuqre l'intéressement est isenvti sur un paln d'épargne salariale, le délai à pritar duuqel les ditors snot négociables ou exigibles, aisini que les cas de déblocage anticipé ;
- ? les modalités d'affectation par défaut des smmoes sur le paln d'épargne.

À ctete fiche est annexée une ntoe raanplpet les règles eleiselnssets de cclual et répartition prévues par le présent accord.

Sauf otiispopon du salarié, la remise de cttee fiche puet être faite par vieo électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié qntiuatt l'entreprise reçoit aevc sa dernière paie, un état récapitulatif de ses arivos asini qu'un aivs lui inuqadint qu'il dvera fraie connaître à la decoirtn l'adresse à laeuqle devra lui être adressée la pmrie d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée.

En cas de cenamnehtg d'adresse, il aprtnidpeara au bénéficiaire d'en asievr la docitern en tpems utile.

Article 8 - Règlement des différends En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Tout différend canoenrntct l'application du présent dsiiostpif est d'abord suimos à l'examen des pretais en vue de rrecheechr une sotluion amiable. Si le différend prote sur une quetosin d'interprétation de l'accord, la CNPPI banrhce mneoriiaque proua être saisie.

À défaut d'accord enrte les parties, le différend est porté danevt la juirtoidicn compétente.

Article 9 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le dpitsiisof puet être révisé puor un eeicxrce en crous par vieo d'avenant signé par l'ensemble des snargeitias dnas les mêmes formes que sa conclusion, au puls trad aanvt la mi-exercice. Il en est de même puor l'employeur, en cas de dnuemoet unilatéral, dnas les ctodinions prévues par la réglementation soeln le même caierendlr et la même publicité.

Le présent dpiotssif puet être dénoncé par l'ensemble des staenrigais dnas la même fomre que sa conclusion. Elle diot

ietivrrnr avant la mi-exercice pour être applicable dès l'exercice en cours. Il en est de même pour l'employeur, en cas de dcnuemot 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 rouverte implicitement par la déposition 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
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent document sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent document est également adressé par l'entreprise au gérant du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son envoi est également adressé aux membres réservés à la commission destinée au personnel.

En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les délais 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 référendum
Le chef d'entreprise

En ??? exemplaires

Annexe 2

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Annexe 2 Participation

Entre :

L'entreprise ???, dont le siège social est situé ???, représentée par ??? 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 délais de 50 salariés, d'une part,

??Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ?, représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M. ???, Mme/M. ???, Mme/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 Mme/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, l'acte ratifié 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.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le personnel, par son engagement, est un facteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent document 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 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

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 principes de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
? la durée et les modalités de gestion des droits des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
? la nature et la procédure savant l'ensemble des droits et obligations des différents qui parrout s'ouvrir et les modalités ;
? 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 accords qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés embauchés au cours des 3 mois d'ancienneté ou d'indisponibilité dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de travail et des 12 mois qui le précèdent.

Option de participation 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 cohabitant ou de conjoint associé, dans les conditions définies par la réglementation. Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un contrat de solidarité s'il a le statut de conjoint cohabitant ou de conjoint associé.

Article 3 - Détermination de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

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 :

$$RSP = 1/2 (B \pm 5 \% C) \times S / VA$$

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 reconstitué pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt sur les sociétés et augmenté du montant de la provision pour risques et charges dans les conditions prévues par la réglementation ;

? C représente les capitaux propres comptabilisés au bilan, les provisions liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en faveur de l'impôt. Le montant est reconstitué 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

15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6 - Indisponibilité
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Sauf pour les salariés qui déclarent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre dequels ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, hors 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 affectation dès lors que le foyer comporte 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 bilatérale unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

? vices des sommes 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) Sont lorsqu'une ornocade 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) Sont lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une action en poursuite, à une condamnation pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la république, à la saisie 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 retenue 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 coté d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou inscrite en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SOCF ;

? affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou aménagement de la résidence principale éligible à la 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 reprise 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 gérée des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il émet la décision de déblocage des droits prévus à la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan d'apurement de règlement ou de règlement 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 vices conjugaux, 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 7 - Gestion des fonds
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Les sommes versées aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne déclarent 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 versées 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.

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 collective (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collective (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
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

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 composée au moins d'un salarié.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, le directeur 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 mission 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 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Tout salarié reçoit hors de son épargne un levier d'épargne sociale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le levier 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 lues créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le tuteur 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 descriptive du bûle de paie individuel :
? 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 CSG et de la CDRS ;
? l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
? la date à partir de laquelle les droits sont négociables ou éligibles ;
? les cas dans lesquels ils peuvent être emménagés et 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 fin est annexée une note rapportant les règles de clause et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fin peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les 6 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 avertira le 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 coordonnées qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 10 - Règlement des différends En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Les dispositions prévues par le présent accord ont pour objet de régler de manière générale tous les problèmes relatifs à la mise en œuvre des procédures appropriées à la nature du litige :

? Bénéficiaires et cotisants : ces motifs font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des finances ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaît qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties peuvent en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;

? Saisies et valeurs ajoutées : les litiges relatifs aux valeurs ajoutées relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel ;

? Avertissements individuels ou collectifs :

Tous les 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 procédure de règlement amiable. Ainsi, le différend concerné l'application du présent accord 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 CNPPI pourra être saisie.

Article 11 - Durée et dénonciation En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

(Sélectionner l'option retenue)

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de ?

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de la date de signature. Il se poursuivra jusqu'à la 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 suivant. 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 sa décision à l'autre partie au DREETS.

S'il s'agit d'un accord 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 procédure et de publicité.

Article 12 - Révision En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord peut être révisé en accord des deux parties ou de droit commun, toutes les fois que des circonstances ultérieures à la signature du présent accord, se justifient de plein droit à la date du présent accord devenus 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 présent accord ne peut être révisé en cours de son application que si l'avenant de révision est signé avant le 1er jour du 7e 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 modification des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

S'il s'agit d'un accord unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur doit être exercée selon les mêmes modalités de procédure et de publicité.

Article 13 - Dépôt. Publicité En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord est déposé sur le site de la procédure de téléprocédure dans les conditions prévues par la réglementation.

Le présent accord est également adressé par l'entreprise au greffe du tribunal de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour être remis à chacune des parties.

Son contenu est communiqué aux représentants élus du personnel.

En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à ???, le ???
Le chef d'entreprise

Le chef d'entreprise
Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise
Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise
Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

Annexe 3

Article 3 - Conditions d'adhésion En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Annexe 3
Adhésion au paln d'épargne interentreprises

??Entre :
la société ??? située à ???, représentée par Mme/M. ??? aginssat en vretu des puiovroz dnou elle/il dispose.

(Sélectionner l'option retenue)

??Par décision unilatérale de l'employeur dnas les etpnirsrees de mions de 50 salariés.
d'une part,

??Et les ooisntinarags siyledcans représentatives dnas l'entreprise ?, représentées reetneimecspvt par luer délégué syndical, Mme/M. ???, Mme/M. ???, Mme /M. ???

??Et le comité scioal et économique anayt voté à la majorité des meembrs présents, dnou le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ??? en vertu du mdanat reçu à cet effet au corus de la réunion du ???

??Et l'ensemble du peonsernl de l'entreprise anyat ratifié l'accord à la siute d'un vtoe (dont le procès-verbal est jinot au présent accord) qui a recleuili la majorité des duex tiers, l'taide raiofiitctan intervenant, le cas échéant, stiué à une damedne cojtinnoe effectuée par la doirectn de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

d'autre part.

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Ce paln d'épargne irennrstrpteiees répond aux dtiioipsosis des artecils L. 3331-1 et snvtais du cdoe du travail.

Il est cnvneou de ne mttre en plcae que ce paln d'épargne interentreprises, n'étant pas estimé oopuprtu puor le mnoemt d'instituer également un paln d'épargne puor la raetirte collectif.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent paln d'épargne a puor ojbte de définir son règlement siot :

- ? sa durée et ses modalités de révision ;
- ? les coioindnts d'adhésion au paln ;
- ? les différentes souecrs d'alimentation du paln ;
- ? les différentes feumorls de pencmelat de l'épargne collectée dnas le paln et les citnoidons dnas lulqeees les bénéficiaires pevnet mofideir l'affectation de luer épargne ;
- ? les modalités d'information des salariés, ansii que les cndniotois de msie en ?uvre d'une adie à la décision.

Il est rappelé que le paln d'épargne salraaile est oitrbaoalgie puor les enrriesepts ateesijsuts à la picriapittaon ou qui décident de la mrette en pacle volontairement.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent paln est cnolcu puor une durée indéterminée à cmtpoer du ???

Il puet être révisé dnas les ctnooidnis prévues par les dsioiopinnts légales.

Il puet être dénoncé suos réserve d'un préavis de tiros mios dnas les ctinodonis de la réglementation.

Tout salarié de l'entreprise puet adhérer au paln d'épargne à ctoondiin de ctmpeor au mions tiors mios d'ancienneté couintne ou dtuoinisice au sien de l'entreprise. L'ancienneté riuseqe pernd en considération tuos les ctanros exécutés au curus de l'exercice de ccuall et des 12 mios qui le précèdent.

Les salariés qui aorunt srosicut à ce paln pourront, lros de luer départ de l'entreprise puor rittreae ou préretraite, cnueitonr à efutceefr des vestemerns au paln d'épargne à la citonodin de ne pas avior demandé le déblocage de la totalité de lrues aorivs lros de la cetsoaisn de luer carntot de travail. Ces vreeemstns n'ouvriront pas dorit à l'abondement de l'entreprise.

En drheos de ce cas, acuum vseemnrret pesrnoenl ne puet puls être effectué à cpemotr de la dtae à lleuqale le salarié arua cessé de fraie piarte du poennesrl de l'entreprise, à l'exception du vseemrnet de l'intéressement et/ ou de la prtpaiioacitn de la dernière période d'activité, dès lros que le vneeesmt invrtieet postérieurement au départ du salarié. Ce deirner verensmet puet arols friae l'objet le cas échéant d'un verensmet complémentaire de l'entreprise dnas les cnoodtiins prévues puor l'ensemble des salariés.

??Option paovunt être rtneuee si l'entreprise eomilpe moins de 250 salariés

Peuvent également adhérer au paln d'épargne, les mdtiaarneas sociaux, le digrineat d'entreprise non salarié et son ciojonnt cbuloalorter ou associé dnas les coitinnods définies par la réglementation. Il en est de même du pariartnee du cehf d'entreprise lié par un patce civil de solidarité s'il a le suttat de ciononjt coaarblotuer ou de cinoonjt associé.

Article 4 - Alimentation du plan
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2025

Le paln d'épargne est alimenté par :

? le mnotant résultant de l'accord d'intéressement et/ ou le mantont résultant de l'accord de pritapaitcoïn aux résultats que les salariés censihoisst d'affecter en tuot ou pratie au plan. Lros de cauhqe répartition, les bénéficiaires drnovet fraie connaître au puls trad 15 jrous après avior reçu le décompte de lrues droits, les smoems qu'ils sitaeonhut acfteefr au plan, en iiuandntq l'affectation chsoiie (si peusiurls oniopts existent) ;

? les vesnrtemts votionealrs des salariés dnas la ltmie du qaurt de luer rémunération annuelle. Chaque adhérent fxie le mnntoat de son ou ses versement(s). Les vtesrneems des adhérents ne seiurnaat être inférieurs au mnantot aeunnl fixé par la réglementation et aenumtlceet égal à 160 ? ;

? des tfsarntres iuss d'autres plnas d'épargne, dnas les cidnoothis prévues par la réglementation ;

? les smomes conrraodesnpt à la (aux) prime(s) de paatgre de la vlaeur attribuée(s) aux bénéficiaires conformément à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 pnoatrt mserues d'urgence puor la pctreitoon du puvoior d'achat, ou à ttuoe arute ditssioion vaennt s'y seiusttbr ou la compléter. Les salariés dosesnpt d'un délai de 15 jruos puor décider de pveiorecr dmneetricet la pmrie de pgrtaae de la vealur ou d'en itvesnir tuot ou parite sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et crout à cemoptr de la réception du demucnot imfanront les salariés du mnaotnt qui luer est attribué et dnou ils pvuneet daenmedr le versement. L'employeur asdrsee aux salariés le dnouecmt luer pmereanttt d'exercer luer cihox par tuot meyon ptetneramt d'apporter la pvreee de sa dtae de réception, nmmtnoaet par ceorruir rmeis en mian pprore ou par crruoier recommandé aevc accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dnas le délai de 15 jours, la pmrie lui est versée detmrceniet snas farie l'objet d'une aafffciteon par défaut sur le paln ;

? les smomes attribuées aux bénéficiaires au tirte du paln de patgrae de la voiosritalan de l'entreprise, mis en palce par aocrod conformément au XII de l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 nomvebe 2023. Les salariés doseinpst d'un délai de 15 juors puor décider de pvieocerr dmcrteeneit la pmrie de pratage de la vriiotosalan ou d'en ivsientr tuot ou ptaire sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et crout à coetmtr de la réception du duconoemt inornfmat les salariés du maotnt qui luer

est attribué et dnot ils pnevuet dmndeear le versement. L'employeur aesdsre aux salariés le dceuomnt luer pmtarentet d'exercer luer choix par tuot myeon ptemrtanet d'apporter la pruvee de sa dtae de réception, nmtnaemot par criueorr remis en mian porpre ou par coeiurrr recommandé aevc accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dnas le délai de 15 jours, la prime lui est versée dcmneeriettn snas faire l'objet d'une aofaieitctfn par défaut sur le plan. Il est rappelé qu'à ce jour, sleeus les piemrs de praagte de la vaoliaotirsn versées au cours des eexirccs 2026 à 2028 bénéficient de l'exonération de contitiosas de sécurité sociale.

Article 5 - Versement de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

L'entreprise pernd en crahge les firas de fmeootnicnennt du plan, nommeantt les firas de tnuée de ctmope et les driots d'entrée dnas les FPCE coiishs dnot le tuax est fixé par le cntroat de gtieson la liant à la société de gitsoen des fonds.

?? Si l'entreprise décide de petiauqrr un abondement, il srea égal à 50 % du monanttt versé dnas le paln d'épargne par cahueq salarié poenarvnt de l'accord d'intéressement à l'exclusion de tuote arute provenance.

?? Si l'entreprise décide de pteurqair un abondement, il srea égal à 100 % du mnatnot versé dnas le paln d'épargne par chauge salarié pavnoent de l'accord d'intéressement à l'exclusion de tutoe ature provenance.

?? Si l'entreprise décide de ptariqeur un abondement, il srea égal à 150 % du moanntt versé dnas le paln d'épargne par cqauhe salarié pvaeonnrt de l'accord d'intéressement à l'exclusion de totue atrue provenance.

Conformément aux atcerils L. 3332-11 et R. 3332-8 du cdoe du travail, les veretsemns effectués aeunlemnlet par l'entreprise ne puenvt excéder 8 % du mnantot anenul du pnalnod prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Emploi des sommes versées au plan d'épargne
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

L'organisme rnteeu par la cmmoosisin praritiae à l'issue de la procédure de msie en cunrerconce est l'assureur Grenlaei pnratieiae de Klesia prévoyance.

Les seomms peuvnet être ietnsives dnas les oigmaresns de peelmnact cliloefctcs snautvis :

Dénomination	ISIN
Placement monétaire	990000078709
Generali Épargne Équilibre	990000078729
Generali Épargne Dynamisme	990000078719
Amundi label équilibre sdiriloae ESR-F	990000079319
Amundi mltui gérants PEA PME ESR-F	990000123649
Generali Épargne Prudence	990000078739
Amundi Fndus Eruo Agteargge Bnod ? A Eur	LU0616241476
Amundi Oblig Ieeartnannoilts Eur P	FR0010156604
Comgest Mndoe C	FR0000284689
DNCA Ivsent Beoynd Gaobll Lreades B	LU0383784146
DNCA Ivesnt Beoynd Inrcuafutrstre et Toniasritn B	LU0309082799
DNCA Invset Eosure A	LU0284394235
FF Ssilnautabe Water et Wtase Fnud A-ACC-Euro	LU1892829828
GIS Glabol Mtlui Aesst INC D X	LU1357655627
GIS SRI Aingeg Putloipaon D	LU1234787460
GIS SRI Eouearpn Eqtuiy DX (C)	LU0145456207
M&G (Lux) Otmipal Inomce FD EUR A ACC	LU1670724373

M&G Lux Dmainyc Aloclaotin A ACC	LU1582988058
PICTET Glbaol Mnetgraed SEL R EUR	LU0391944815
Pictet Gbloal Ennonrvamitel Opportunities	LU0503631987
Sycomore Happy @ Wrok R	LU1301026388
SFS Srmoocye Partners	LU1725502741
SFS Soymcore Sctiloeen Crédit	LU1592886094
SFS Scooryme Seclieotn Responsable	LU1440644455
Sycomore Eco Stuoilnos R EUR	LU1183791794
Lazard Aciffts Réels C	FR0010119917
Lazard Civnbtltreoe Gblaol R	FR0010858498
Lazard Parmoniite Caircosne C	FR0000292302
Yomoni Aailotolcn C	FR0013329786
Yomoni Mnode C	FR0013329778
Lumyna Sandbar	LU2061571191
Carmignac Gdnrae Eroupe ISR	LU0099161993
Carmignac Unnsroenactid Fexid Income	LU0336084032
Carmignac Pfoiorlto Emergents	LU1299303229
Pictet Biotech	LU0255977539
FF Glabol Dnidived Fnud prat A ACC EURO	LU1261431768
Renaissance europe	FR0000295230

La société de gstoien et le dépositaire des FPCE précités snot indiqués dnas les dmeucnots d'informations clés puor l'investisseur (DICI) et le règlement dstides FCPE. Les FPCE snot itsnevis en conformité aevc l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, ses teexts d'application, ainsi qu'avec le règlement de cqhae FCPE. Chaque FPCE proposé dnas le cadre du présent PEI est représenté par un cionsel de slnircaeuve dnot la coitmoiposn et le rôle snot définis dnas les règlements disedts FCPE.

Les sociétés de gsoiten et les dépositaires des SAICV précitées snot indiqués dnas les detcnoums d'information clé puor l'investisseur (DICI) et le pprocutss dsedeits SICAV. Les SACIV snot administrées par des coieslns d'administration. Les cisloens d'administration se réunissent sur la ciotcvoonan de luer président aussi snovuet que l'intérêt des aarniteiocns l'exige. Des rétrocessions de consmmissos perçues au tirte de la gotsien financière des FPCE et SIACV précités puenevt être versées aux dstreiuuruitbs des pnals « Grenaeli Épargne Saarlaile ». Ces vteenrsmes fnot l'objet d'une irntiaomfon des ttiailerus dnas les cdoitnois prévues par la réglementation. Les renvues des sommes isvtniees dnas les plnas « Geranlei Épargne Slaiarale » snot ataunuqiemotet réinvestis dnas ces plans.

À défaut de précision, les fnods snot affectés dnas le FPCE sécurisé olbgariitae qui est le FPCE Grelanei Enrpage Prudence.

Sont annexées au présent accrod les nceiots cnonnearct ces FCPE.

Modification de l'affectation

Les adhérents pvneuet mdeioifr l'affectation de luer épargne.

Les denamdes de trrnsafet snot adressées par les adhérents à la direction.

Article 7 - Délai d'indisponibilité
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2025

Les ptars isciernts aux cpmtéos des adhérents snot inpilbsodines pednant un délai miiuumm légal de cniq ans. Conformément aux dnspioisots applicables, il est convenu, au ttrie du présent règlement, que le délai crout à cpotemr du priemer juor du sixième mios de l'année au cuors de lulqaele les vemsetrens ont été effectués dnas le paln d'épargne.

En conséquence, ils ne penevut être débloquentés ou aliénés paendnt cttee période de 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE puot deeadnmr 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 auto-paiement dès lors que le foyer complet 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 astreints d'un régime de résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- ? les venant en aide au conjoint, son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
- a) siot lorsqu'une notification est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
- b) siot lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une action en poursuite, à une copréscription 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 au remboursement de la résidence principale énoncée 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 résidence 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, siot à titre individuel, siot 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 l'acquisition en vue de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SOGEP ;
- ? attribution de l'indemnité de départ du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la communication sur internet adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des sociétés de gestion de fonds ou le juge lorsqu'il est constaté que le déblocage des dotations favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan d'indemnité de départ ou de remboursement judiciaire ;
- ? 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 ;
- ? activité de poche 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 véhicules à deux ou trois roues et qu'il est équipé d'un moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source 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.

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 veuilles conjugales, de démission et d'activité de poche

admission 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 En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

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 constituée au moins un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du contenu du présent plan d'épargne et des règlements des FPCE et SCIAV par lettre écrite et lors de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lors de son embauche un relevé d'épargne s'adressant présentant les différents plans d'épargne s'adressant en vigueur dans l'entreprise. Ce relevé 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 amplement copie d'un relevé indiquant les arivés lui appartenant au titre du plan d'épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au moins une fois par an, chaque salarié de l'entreprise 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 au préalable à l'approbation du conseil de surveillance du fonds.

Salarié quant à l'entreprise

Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui indique toute l'identification du bénéficiaire, la destination de ses arivés acquis ou transférés avec l'indication des dates auxquelles ces arivés sont disponibles, et l'identité et l'adresse du titulaire de l'entreprise auprès duquel le bénéficiaire à un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle doivent lui être envoyées les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la destination et/ou l'organisme gestionnaire en temps utile.

Enfin, il est à retenir que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les arivés détenus dans le cadre du présent plan dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les arivés acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 9 - Publicité et dépôt En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent plan d'épargne est déposé sur le portail de téléprocédure dans les conditions prévues par la réglementation.

Il est également adressé par l'entreprise au gérant du conseil de prud'hommes du secteur de conclusion.

Son contenu est communiqué aux représentants élus réservés à la constitution de la commission de suivi du 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 ???

Annexe spécifique n 3 du 9 juin 2022 relatif au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFI ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; THCB CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

La présente annexe s'applique également aux entreprises relevant du secteur de l'industrie des ciris et peaux défini par le champ d'application de la convention collective nationale inscrite des ciris et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anicennement 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 :

- ? srelaais mmiina ;
- ? clttonaassiiicis ;
- ? mtoaliustuian des fonds de financement du pisaatirmre ;
- ? mtoostiaaulin des fonds de la fraternité pénolrlifsesoe ;
- ? gtreanas celiovtels de peitotron silcoae complémentaire ;
- ? durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- ? CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de réintégration des contrats) ;
- ? CDI de chieatnr ;
- ? égalité professionnelle hommes/femmes ;
- ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- ? tñearsrt des cotisations de travail en cas de changement de entreprise ;
- ? 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.

(1) *Aclirte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.*
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent accord s'applique de façon immédiate à toutes les entreprises employeurs dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne faut pas prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :
? renouvellement de la période d'essai (art. 18 de la CCN inscrite des ciris et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; article 2 « Annexe II : avenant relatif aux techniciens et aux agents de maîtrise ») ;

? jours fériés (art. 23 de la CCN inscrite des ciris et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020).

Il est précisé que tout élément supérieur ou équivalent aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne saurait pas mentionnés dans le présent texte et qui fririaeugt dans la CCN inscrite des ciris et peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4 - Renouvellement de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

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 renouvelée 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 autres catégories.

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 respectera 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 cumulée avec les congés payés compris. »

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

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 réduite à 1 mois pour une durée maximale de 2 mois.

Le remboursement 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 casuels communes.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le contrat 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 (pro tempore) pour rechercher un nouvel emploi. »

(1) Les termes «, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, » de l'article 5 de l'annexe « Carets » sont exclus de l'extension 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)

Article 5 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

« Article 23

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au minimum de sa part pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tombent 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)

L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail. (2)

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, d'accident de travail ou lorsqu'elle est due à un cas de force majeure 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. »

(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 de l'extension en ce qu'ils concernent à 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 3 février 2023 - art. 1er)

(2) Le second alinéa de l'article 23 est exclu de l'extension 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 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 octobre 2013, 12-18.176, Inédit), en vertu desquelles le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération, celle-ci étant entendue comme la part de base et ses compléments habituels tels que les heures supplémentaires habituellement effectuées. (Arrêté du 3 février 2023 - art. 1er)

Article 6 - Durée, Révision, Dénonciation, Publicité de l'accord, Dépôt

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

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 ministère 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 s'appliquera à l'entreprise de la date de son entrée en vigueur, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des crues et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chausserie, ganterie et bottes 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 négociations 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 ? article 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 les champs de plusieurs conventions existantes, les salariés des entreprises fusionnées ou regroupées, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacés par des situations 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 conclure des conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la poursuite de la stabilité professionnelle, les différences temporelles de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être ultérieurement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les dispositions de la convention collective de la branche de référence 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 dispositions 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 crues et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord conclu en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de situations 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 conclure d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des crues et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 8 juin 2022, à l'issue de laquelle l'ensemble des négociations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conclues.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités siliceos rvaiteles au reumnnelleovt de la période d'essai et aux jurus fériés.

Avenant n 1 du 18 juillet 2022 à l'accord du 28 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE CGC ; FS CDFT ; FEDECHIMIE FO ; CMTE CTFC ; THC CGT ; PHARMACIE LBAM FO,

Article 1er - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022

1.1. Pour les enristspres n'ayant jiaams rouercu à l'APLD :

Pour les estnererpis n'ayant jaams roceuu au dpstioiisf de l'activité pllateire lnogue durée, les dnemeads de rruecos à l'APLD auprès de l'autorité anivmittdsaire pnrruoot être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du disipitsof ALPD porura luer être accordé dnas la limtie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

1.2. Pour les enieptersrs anyat déjà reuorcu à l'APLD et qui sanrioteheuat y riorecur à nuvoeau et ceells qui y reocrunet aulcetlnmet :

Cette période de référence démarrera le peiermr juor de la première période d'autorisation d'activité prilleate accordée par l'autorité administrative.

Les eptesrrens anyat déjà rueorcu à l'APLD et qui soeitrhnaueat y roucierr à nouveau, asini que les ernsrpeteis rarenouct aeecllteamnt au dpiissioft de l'APLD, poornnut 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 citonoidn tfeiootus de moideifr au préalable, la durée mentionnée dnas luer dmonuect unilatéral les éléments de dgioianstc à l'appui deuelss est exprimée luer demande, le tout, dnas le rcepst de l'article 6 de l'accord du 28 orobcte 2020.

1.3. Ces mcoatnfoiidis pnrourot dnas ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la cooitidnn d'intervenir anavt le trmee indiqué dnas les dtunocms unilatéraux initiaux.

Il n'est pas aemnerutt dérogé aux aruets diossiinpots de l'accord du 28 ocbtroe 2020 ptoant sur le ceontnu du duemocnt unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les enegmgeatns sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 2 - Durée. Extension. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022

Le présent anvanet est cnclou puor une durée déterminée commençant à cptomor de son enteixson par arrêté ministériel.(1)

Le bénéfice du dosiitpf est accordé aux einerpsters dnas les limiets rnetiecemsvpt énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 airvl 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 airvl 2022, à saiovr :

? sur une période malmaix de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs ? cuaqhe dmeande de rources à l'APLD auprès de l'autorité avtniarmiidste

Ces sottiuaipls crencaonst des anaevtags souiacx perrpos au sctuetur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux.

ne puorra excéder 6 mois ;
? et à la cdiotonin d'avoir déposé une denmade anvat le 31 décembre 2022 inulcs puor les erprnistes n'ayant jiamas rucroeu à l'APLD ;
?ou, puor les eeirpstrnes anyat déjà rucerou à l'APLD ou y rureaonct actuellement, à la cdtiinoon d'avoir modifié luer dueocmnt unilatéral avnat son treme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.(2)

Cet aanevnt pruroa être révisé sur poitprooisn d'une oiasgrtoainn pnotarlar ou saiaralle iqnaidunt les pinots à miiedofr ou à compléter ou à préciser.(3)

Toute dmnaede de révision qui ne frea pas l'objet d'un accord dnas les 6 mois à cemtpor de sa présentation srea réputée caduque.

La dénonciation du présent anevnt avant son temre sousppe un arccod de l'ensemble de ses signataires.(4)

Le présent anvenat frea oejbt des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dpsntsiioois législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la csomoisimn pairtiare ptneearnme de négociation et d'interprétation est mandaté puor ddeeenmr au ministère du trvaail l'extension du présent oroccd qui a vitaocn à s'appliquer dnas tetous les eenpesrtirs le souhaitant, à l'exception de cleels ctoeverus par un accord cetllcoif sur ce même thème, quel que sioit luer effectif, acnuue spécificité prpoe aux eitpresners de mions de 50 salariés ne ruceonrat que des modalités spécifiques seiont prévues.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset des dispsoiniots du IX de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 realvtie à drvesies dpitoissions liées à la csire sanitaire, à d'autres mersues ugnnrees ansii qu'au rteirat du Royaume-Uni de l'Union européenne, de l'article 3 du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et de l'article 1er du cdoe civil.
(Arrêté du 13 septembrbe 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rspceet des dssoitiponis du IX de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 rlavitee à dseevris dooiipissnts liées à la csire sanitaire, à d'autres mersues unetregs ainsi qu'au rteirat du Royaume-Uni de l'Union européenne.
(Arrêté du 13 stebmrepe 2022 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du rcseepet des dsipsitooins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 spemberte 2022 - art. 1)

(4) Alinéa exlcu de l'extension en ce qu'il cneinrvotet aux diinpssoois de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 stembrepe 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022

Dans un ctoexnte sanitaire, géopolitique et économique iticnaren en rosain nmeotnmat du coiflnt en Ukraine, le gvemereonunt a décidé de pnoigrer la période de bénéfice du dsopistiif d'APLD.

En effet, le décret n° 2022-508 du 8 arivl 2022 pmeret aux eepntsrreis de plgreonor de 12 mois, le bénéfice de l'APLD.

Ainsi, à cemtpor du 9 airvl 2022, les eepentirsrs snot autorisées à roruicer à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Puor mémoire, l'accord itaniil du 28 orbote 2020 prévoyait la possibilité de roierucr à l'APLD puor une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Toutefois, puor arsruer l'effectivité de cttee prolongation, il cevinont de modieifr l'accord du 28 obtocre 2020 dnas les snes du

décret 2022-508 du 8 avril 2022, pour tiner cmptote de ctete poirlatnoogn jusqu'à une durée mxaaïlme 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 rtorpee au 31 décembre 2022, la dtae jusqu'à lluaqlee les erstreeinps pouonrrt déposer luer première dadneme de rruoces à l'APLD.

Elle atriouse en rhnecave les enspretries à mdifoer anvat luer terme, luers dmtcuoens unilatéraux ? en tnat que de bsieon ? après cette date, tuot en rsanett dnas les letmiis du dispositif.

Dans ces conditions, les peararetnis sauocix de la banrhce mirnoarquiee se snot réunis puor aboderr l'opportunité de plegroonr les périodes de rruoces à l'activité pillatere de lgoune durée, teells que définies dnas les cadre et lmiite de l'accord du 28 ocoborte 2020, au rreagd de la siouittan et des pvetpseriecs économiques des iuidntess de lreus sutreecs respectifs.

Il s'avère que les idnustires des stecures de la maeornuqirie et de l'industrie des cirus et puax sniaauthot prettreme aux einrrpetess de lures secrtues de puvoior peognrlr la période de bénéfice du dosiptsiif d'activité prealitle de lgoune durée si luer satoitun le nécessite.

S'agissant des irsundeits du sutecer de la maroquinerie, des irdieuncttes au ragerd de la geurre en Unkiare cmhoe les futemerers répétitives de régions ou veills csonhieis sutie à l'épidémie de Cviod 19 qui pirtssee ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de purtdois de mriiuaerhoe française. Ces duex événements entraînent un cuop de fiern sérieux au développement de l'export. Ils ientmapct fmtorneet le prix de l'énergie, le coût des matières premières et cueli des tanporrsts aluuxeqs snot confrontées les entreprises.

S'agissant du stceuer de la tiennrae mégisserie, le rroceus à l'activité ptllaeire daurnt l'année 2020 a été très siiftigcainf (66 %).

Les difficultés d'approvisionnement en peuax btures et en ptidrous chuieimqs druemenet présentes. En outre, les coûts ont tuos augmenté significativement.

Ces hausess snot rststneees à tuos les niveaux, via :
 ? le coût de l'énergie consommée en poescrs qui a doublé ;
 ? les tarpotsnrs répercutés par la chaîne logistique, y cmripos le coût des eeallmgabs (+ 20 % début 2022) ;
 ? le coût des pudrtios cmieuhis de bsae ou de cihime fnie (déjà +

Avenant du 18 juillet 2022 à l'accord collectif du 14 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFP ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent anevnat s'applique en Fncare à l'ensemble des ieurtsndis visées par l'accord initial.

En acilaippton de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptneriaeras sauocix précisent que le présent accrod s'applique de façon iietqdune à ttueos les epeersrtins cprseioms dnas son camhp d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il ne jifutise pas de prévoir des sinoutaitlps spécifiques puor les

5 à 30 % solen les fournisseurs) ;
 ? les mltueplis ieaninxtdos des sreilas à l'inflation.

Ces husseas ont un ipamct drciot sur la rentabilité des entreprises.

Tous les tnnearus mégissiers ne snot pas pnuearvs à répercuter ces heassus dnas leurs prix de vnete et le cas échéant, clea a pu et/ou va se tdiuarre ? en réaction ? par des basesis vroie des aaulntnnios de cdnmeomas ou des ddnemeas de décalage de lirovians qui entraînent une bsisae du nieau d'activité et d'emploi.

Face à ce constat, le dptiitissf d'activité ptrillae de longue durée, couplé nomntemat à la cooitvennn rencale idrsinute priroaut prettrmee d'éviter une puls gndrae dégradation de la siotiuan économique de nos eerensptis qui paorriut entraîner des lctectenmeis vroie des dépôts de bilan.

Depuis le début de l'année 2022, une ernpteirse a fiat l'objet d'une ltiouaiiqdun jircuadiie snas période d'observation et une atrue connaît de gorsres difficultés qui peunarroit à terme, vior sa siatiuton se dégrader.

Dans ces conditions, les praiterenas sociuax de la brcnahe miqanruieore etemsnit ouoptprn de pouvoior faire bénéficier aux iruetndis de leurs sutrees respectifs, les pgoilrntanos de la période d'activité prtlatiee prévue par le décret 2022-508 du 8 avril 2022 et du délai puor sleiccoltr l'APLD prévu par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

Le présent anevnat s'applique aux screutes d'activité stuinvas : istdrienus de la maroquinerie, gneitare de paeu et irntuidse des crius et puax de la ctovneoinn ctiveolcie naoilante des itduiesrns de la maroquinerie, aieltrcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bacteelsr en ciur du 9 smteebrpe 2005 [étendue par arrêté du 12 juin 2006 JROF 23 juin 2006 ? Cmhap d'application fusionné aevc cleui de la conniteovn cvlloietce nitonlaae de la grnteiae de paeu (IDCC 354) par arrêté ministériel du 28 avril 2017, aevc cleui de la ctenoinvon cvtilcloee ntaaoine de l'industrie des ciurs et peaux (IDCC 207) et aevc celui de la ctoovinenn ctvlocelie naonlaite de la cnerodoire mcvuleitsire (IDCC 1561) par arrêté ministériel du 23 jnvaeir 2019], représentés par les saiarigetns de l'accord iaitnl du 28 oobrtce 2020.

À défaut de dnmuceot resacepntt les eneixcges du présent aevannt et des txetes mentionnés ci-dessus, les esertnpeirs concernées deronvt négociier et crnlouce luer prproe accrod coceitlrf dnas le rpesect des règles sur la négociation des accrods ctioefcls de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

eniepretrss de mnois de 50 salariés.

Article 2 - Formations
 En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

? Fmooitarn dnas le suecter de la maroquinerie

Sont concernées par le présent aanevnt les fmnotiaros svateunis :
 ? les fnoaimrtos dnas les pucsesros thicneques de la mareunqrioie adaptées aux eeigxnces noevlules des duronnes d'ordre dnas le cdrae de la réindustrialisation de cntrieaes fricnbaïotas de composants, tauavr de piqûre, préparation, csouu main, finition, assemblage? ;
 ? le profeecimrneeent dnas le diagtil puor fiare fcae à l'évolution tnqooeglchiue des fioibrcaats ;
 ? le développement des spurtpos diigutax puor les slnaos et sohoworms vileteurs ;
 ? les fnaormoits préparant à l'obtention de cntrciitiefaos en cruos de création ou renulneemlvoet dnas l'attente de luer isriocitpnn au RCNP ;
 ? les fronaïomts dnas le cdrae de l'AFEST (l'OPCO 2i popsore aux erprietnses des sectreus de la chaussure, couture, curis et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la msie en ?uvre de proracus sur mrusee vnsiat à atdaper et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de firmitoan iitilane ou countine dnas le cdrae du PIC).

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur duex ans, la fotamroin d'environ 4 500 salariés dnas une ctunainqinae d'entreprises sur luer tmeps de traiavl ou, aevc l'accord des salariés, sur les périodes de réduction haroire ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises.

? Fournir dans le secteur interne des cuir et peaux

Les formations décrites dans l'accord initial présentent toujours un intérêt pour faire face à la situation que connaissent les entreprises.

À ces formations, il faut rajouter celles prévues sur le point précédent dans le contrat pour faire face à l'évolution technologique des matériaux et le développement des produits nouveaux pour les sangles et sangles vulnérables ainsi que les formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP dans l'attente de l'inscription au RCNP et l'expérimentation « copier-coller et expérimenter la formation des sangles (AFEST) » mise en œuvre par l'OPCO 2i.

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 salariés ont été formés grâce au budget d'urgence, ce qui dépasse les prévisions de 150 salariés fixées dans l'accord

	CQP « coloriste-finissage »	Budget en ?	CQP « tannage-rivière »	Budget en ?	Sous-total
2022	Session 1	187 000			187 000
2023	Session 2	187 000	Session 1	187 000	374 000
2024			Session 2	187 000	187 000
Total					748 000

Au total, le budget nécessaire pour les coûts de ces 2 CQP est de l'ordre de 750 000 euros pour environ 60 salariés formés sur la période.

c) Budget expérimentation « caliptasier et expérimenter la formation des sangles (AFEST) »

Dans le cadre du PIC, l'OPCO 2i propose aux entreprises des secteurs de la chaussure, couture, cuir et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de produits sur mesure visant à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue.

Toutefois, si le montant du coût pédagogique de ce dispositif est assuré par l'OPCO 2i, le coût-salaire reste à la charge des entreprises.

Les entreprises du secteur de l'industrie des cuir et peaux connaissent une pénurie 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 coût-salaire de ces projets 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 milliard 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
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

? Modalités dans le secteur de la maroquinerie :

? Attributions de formations sur le temps de travail

initial.

À titre indicatif, le coût salarial moyen oscille entre 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et agents de maîtrise et aux cadres.

Il conviendrait 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 prévues ont été concernées par des formations cuir 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 conviendrait d'ajouter la part en coût du coût-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 agents de maîtrise et aux cadres.

Suite à l'enquête menée par la Fédération française de la maroquinerie auprès d'entreprises de la branche, l'ensemble des formations nécessaires nécessaires au développement du secteur et à la réindustrialisation concernent le secteur en France notamment de la fabrication des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de maroquinerie, dont les coûts moyens est à ce jour évalué à 3 millions d'euros pour la durée de l'avenant.

Ce montant prend en compte la part en charge des formations des salariés à hauteur 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 actualisé 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 salariés.

? Rattachement à l'activité principale (classique et de longue durée)

Lorsque le secteur du salarié dans l'entreprise est devenu principal, l'entreprise doit compter avec la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de maintenir une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pour organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une activité 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 formation sont celles prévues à l'article 11 de l'accord sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation applicable à l'activité principale 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 d'usage a été signé le 28 octobre 2020 pour les salariés de la maroquinerie.

? Modalités dans le secteur interne des cuir et peaux :

? Anitcos de foamriton sur le temps de travail

Les dtnioiopiss de l'accord itinal snot rerpises à l'identique.

? Rceorus à l'activité prtaellie ou à l'activité ptrleae de lunoge durée

Lorsque le rueotr du salarié dnas l'entreprise est rdenu teoirrmaempem ipmolssibe compte tneu de la biasse d'activité de cette dernière, ou losuqre le vluome d'activité ne peermt pas de jfsieitur une activité pleine, l'employeur qui rrocuet à une msuree d'activité plarelite ou d'activité pealrtlie de logune durée pourra organiser, aevc l'accord du salarié, sur les périodes de réduction hiraore ou de non travail, une action de pnifrlnoeossele cunonite lqourse celle-ci s'avère cnmofroe à l'objectif de manieitn dnas l'emploi et/ou du développement des compétences.

Les cindotoins de fmcanneinet snot arols iudqteens à celes prévues puor les aiconts de fmotorian sur le tmpes de travail, dnas le rsecept de la réglementation rtvlieae à l'activité perlalite ou l'activité paeltirle de lgnuoee durée en vigueur.

Il est rappelé que le rcuores au diisopstif d'APLD nécessite un aroccd de bcnrhae ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4 - Évaluation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

De la même manière que dnas l'accord initial, la CPPNI de la brcnahe de la mioriquanee cneitounra d'organiser, en lein aevc l'OPCO 2i, une évaluation semrillteese de l'impact de cet aenanvt sur le rcuores des eepnrtsirs aux aioctns de formations.

L'évaluation de l'application de l'accord intiaial a été fatie par l'OPCO 2i et est jnitoe en annexe.

Article 5 - Durée, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aevvnt est cocnlu puor une durée de duex ans à cmtpoer du 1er octbroe 2022.

Conformément aux dnoisitsops légales et réglementaires en vigueur, le présent acrcod frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprs des oaoitsgrnnaiss représentatives, des scvereis du mitsnrie chargé du tiaavrl et du secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pirs en cmtpoee l'objectif d'égalité pllnosreiesfone entre les fmmees et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La négociation de l'avenant s'est ftiae après cvancoooin de tuteos les osgitnranioias pnaroeltas et seldinycas de salariés représentatives dnas la bcnrhae de la maroquinerie.

Un arcocd ptnorat sur la msie en ?uvre de mseerus uneertgs a été cnoclu le 14 oborcte 2020 puor une durée de duex ans à cmpetor de sa siagrute et a été étendu par vieo d'arrêté pirs en dtae du 5 février 2021.

Dans le présent avenant, il est cvonneu de désigner cet acorc d par le treme « arccod itinal ».

? Seucetr de la maroquinerie

S'agissant du seecutr des inuiedtrss de la maroquinerie, des iturdctenies au rrgaed de la gruree en Ukarine cmme les fumerrtees répétitives de régions ou villes cienioshs siute à l'épidémie de Covid-19 qui ptirssee ont des répercussions sur

l'importation d'accessoires et l'exportation de puirodts de mrrqoieaunie française. Ces duex événements entraînent un cuop de firen sérieux au développement de l'export. Ils imtaenctp fntemroet le pircx de l'énergie, le coût des matières premières et cluei des tprarsntos alxeuqus snot confrontées les entreprises.

Il est dnoc nécessaire de prouviusre l'adaptation en crous des dpsfiitsos de fiircatoban des pruitdos de moearnqurie dnas les entreprises. Ces cngaeatmnhs nécessitent, dnas l'intérêt des eesnrieprts et de lerus salariés d'innover et de s'adapter aifn de :

? minaetir l'attractivité des métiers de la moirirneqae ;
? défendre l'emploi en arasunt un rrouces lrgae aux dofpsiiits de fomiaton preaenmtt le développement des compétences et des qaclitiofnias ;
? adier les erirstnepes de la filière à aicpienr les évolutions nécessaires des pcsrouses et des compétences aifn de s'adapter puls felacnmeit au nvauoeu ctetoxne de prcdotiuon dnas le crade d'une réindustrialisation de ptidrucoon en Fcnrae ;
? fiosreavr la tasnmrosisin des savoir-faire spécifiques à la bhncare de la maroquinerie.

Ces oitcejbs se tdraiesnut eenlsemtlneeist par :

? l'intégration dnas les eetnperirs de l'ensemble des oltius numériques (logiciel de goitsen de données techniques, de pirse de commande) aifn d'optimiser les délais d'industrialisation, de falceiitr de noeluelvs méthodes de taivarl (à distance), de sécuriser les données tnqheecuis ;
? une nvllouee iaioncetrtn aevc les preearntas noiosfnlreses en présentant nmamtnoet à dscnatie les ptdiruos de façon virtuelle, sur les sotupprs diutaigx ou des soohrwoms vltreius ;
? la réindustrialisation en Fcarne des ascescireos des ptoiidrs de mneroiqaure tles que poignées, bandoulières qui nécessitent des fatironoms nluveelos spécifiques.

? Setucer itinsrude des cirus et peaux

Si les cendmomas rtpneear après la période de crsie Covid-19, il n'en drueeme pas mnios que la siuioattn décrite dnas l'accord inaiitl rtsee siaermiementl tendue, puor les rasnios évoquées axlqleuus s'ajoutent duepis peu, les eteffs de la cirse russo-ukrainienne sur les approvisionnements, et ntabosnot les effets des mreess d'urgences priess au cours des duex dernières années.

En outre, le sceetur rsteo trjoouus confronté à la difficulté à tuvroer du pseronnel arlos que près de la moitié de sa pootplauin est vltisieiansle et dreva être remplacée dnas les tuteos pionhecars années.

En dnerier lieu, l'indice du Comdiotmy Raceresh Braueu (CRB), composé de 19 matières premières, a augmenté d'environ 30 %, l'indice de la FAO, qui siut l'évolution du pircx des bines aelmreintais de base, a augmenté de 18 %, le pircx du brial de pétrole est passé bein au-delà des 110 USD.

Ces hausses, les tneranus mégissiers les rntsneseet à tuos les niveaux, via :

? le coût de l'énergie consommée en pocsrres qui a doublé ;
? les tornarpsts répercutés par la chaîne logistique, y ciormps le coût des eablmgael (+ 20 % début 2022) ;
? le coût des produits cuqihieims de bsaee ou de cimihie fnie (déjà + 5 à 30 % seoln les fournisseurs) ;
? l'indexation des slearais qui s'annonce irtotampne en Frcane ;
? le pircx des pueax bteurs et ce malgré une ddmneae cnsihoie enrcoe très aotne du fiat de la crsie Civid dnas crainetes régions de Chine.

L'accord iiniatl prévoyait puor les srteeucs de la mrouainergie et de l'industrie des cirus et peaux, une ltsie de famtooirn éligibles au feinncmamet tnat du coût pédagogique que du coût salarial.

Dans le secuetr des iednuitsrs de la maroquinerie, les eerienprss ont utilisé le diipssitof des mseerus d'urgence à heutuar de 2 314 000 eours au 1er jliuelt 2022.82 eesintprers ont bénéficié d'au mnois 1 fieancemnt et 1 605 sgeaiiatrs ont bénéficié d'une aotcin de formation.

Ces fdons luer ont prmeis de répondre aux ocijftbes pperors à l'accord initial. Fcae aux ieitcetrunds visées supra, il apparaît oouptprn de pneoorlgr les adeis accordées dnas le cdare des mureess d'urgence car des bsoeins en frotimaon snot eocrne

très présents.

Dans le secteur industriel des cuirs et peaux, les entreprises ont saisi l'importance du dispositif des « mesures d'urgence » pour assurer les transferts nécessaires et assurer leur pérennité (345 K€ dépensés en 2021 sur un budget de 350 K€ accordé pour l'année).

De nombreuses demandes de voilaidan de formation ont d'ores et déjà été enregistrées pour 2022 pour un budget total d'environ 95 000 euros.

Il convient de continuer d'accompagner ces enseignants pour les prochaines années d'autant plus que ce secteur est confronté à une absence de formation initiale 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 direction de production, responsable de maintenance et dans les métiers de coloristes, finissage, tannage, rivière pour lesquels les entreprises ont déjà manifesté un intérêt pour la création de 2 catégories de qualifications (CQP).

C'est la raison pour laquelle il a été envisagé leur création dans le cadre du processus simplifié de l'appel à projets de France Compétence visant à compléter la mise 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 prochains mois ; 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 éligibles aux mesures de financement classiques.

Dans cette attente et compte tenu du caractère impératif de la création de ces 2 CQP pour les entreprises et les salariés, il

Avenant n° 1 du 16 novembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO ;

Article 1er - Annexe 1 « Intéressement »
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Cette annexe est complétée selon les indications suivantes :
? article 2 : après « ?? Tris exercices sociaux », il est ajouté « ?? Travaux effectués sociaux » et « ?? Cnq exercices sociaux » ;
? article 3 : le deuxième alinéa est complété par « Il en est de même pour le préavis du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. » ;
? article 4.2 : après « tel qu'il est défini par la loi » il est ajouté « c'est-à-dire tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. » ;
? article 5 : à l'alinéa 4 « et dans la limite du plafond visé au présent article précédent » est supprimé ;
? article 6 : l'alinéa 1er est ainsi complété « Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du premier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice jouit d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article

conviendrait de prévoir leur financement dans le cadre des mesures d'urgence.

Dans ces conditions, tanneries d'une part des entreprises du secteur des industries de la muoquinerie et d'autre part des entreprises du secteur de l'industrie des cuirs et peaux, les entreprises ont convenu de la création de 2 CQP pour l'année 2022 et l'accord initial dans les termes ci-dessous :

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Annexe 1

Bilan de l'application de l'accord « Mesures d'urgence » du 14 octobre 2020

Industries de la maroquinerie

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Placements officiels » « Bénéficiaires officiels des cotisations civiles »)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Annexe 2

Bilan de l'application de l'accord « Mesures d'urgence » du 14 octobre 2020

Industrie des cuirs et peaux

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Placements officiels » « Bénéficiaires officiels des cotisations civiles »)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf/BOCC

14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant sur la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le paiement et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail.

Article 2 - Annexe 2 « Participation »

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Les précisions suivantes sont apportées :
? à l'article 2, le 3e alinéa est complété par « Il en est de même pour le préavis du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. » ;
? à l'article 4.2, l'alinéa 2 est ainsi complété « Les sommes ayant fait l'objet d'une répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution durent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs. » ;
? à l'article 5, l'alinéa 1er est ainsi complété « Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salariale sont effectués au-delà du 5e mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail doivent être respectés par le versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. » ;
? l'article 7 est complété par un 4e alinéa ainsi rédigé : « 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 collective (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collective (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les cotisations prévues à l'accord. »

Cette annexe est complétée de la façon suivante :
? le premier alinéa de l'article 3 est complété ainsi « Il en est de même du ptierraanre du chef d'entreprise lié par un pcaté civil de solidarité s'il a le statut de cnjonoit curaatlbeoor ou de cijnnooit associé. » ;
? à l'article 5, aux alinéas 2,3 et 4 « au miuminm » est supprimé ;
? l'article 5 est complété par un neovol alinéa ainsi rédigé : « Conformément aux aectrlis L. 3332-11 et R. 3332-8 du cdoe du travail, les vtemnrses effectués amnulenleent par l'entreprise ne pnvueet excéder 8 % du mnnotot anneul du panlofd prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 4 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le présent avenant est cclnou pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dnas les ctodinoinis prévues par l'article 6 alinéa 2 de l'accord du 6 décembre 2021 rtialef à l'épargne slaaiarle qu'il complète.

Le présent avenant est alpacoblpe à cpmtocer de sa snitgarue suos réserve des dispintssoios législatives sur le dorit d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cninitoods définies par la réglementation.

Il est ccnolu conformément aux dotsopiniiss législatives et réglementaires du cdoe du tvarial railteves à la nturae et à la validité des ctoonenvins et aorccds collectifs.

Avenant du 16 novembre 2022 à l'accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Le présent avenant s'applique en Fcarne à l'ensemble des iuduetsnrs du steecr des cirus et peaux.

En appociailtn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parrtaeneis suoicax précisent que le présent accrod s'applique de façon ieiudqnte à tuoets les eeensrtrpis coprsiems dnas son cmhap d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il ne jutsfiie pas de prévoir des sliptaontuis spécifiques pour les eptsrreis de mnois de 50 salariés.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pirs en ctmope l'objectif d'égalité pofllinsneore enrte les femems et les hommes.

Article 2 - Modalités

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Il n'est pas antmeruet dérogé aux dsiotiopisns de l'avenant du 27 mai 2020.

Les diipointstos de l'article 5 notamment, rvaleties aux ejneux fcae aux mouatntis de l'activité et aux riuseqs de l'obsolescence des compétences cnesnoervt ttuoer acuité.

Article 3 - Durée, dépôt et extension

L'accord du 6 décembre 2021 qu'il complète croptome des csaelus prmaettnet aux eeriptnrss de mions de 50 salariés d'adhérer au(x) dispositif(s) de la bnkrahe par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation en matière d'épargne slaalrie s'intégrera autmneqotaiuemt et de pelin droit au présent avenant.

Le présent aevnant a été fiat en un nbmore sfiatsunt d'exemplaires puor être notifié à cuanhce des ontrgianoisas représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition. Le présent annavet srea déposé au ministère du tiraval ainsi qu'au secrétariat grfefe du cseinol de prud'hommes de Paris.

Les ptaeris sagernitais dendnemat l'extension et l'agrément du présent aeanvnt aifn d'obtenir également l'extension et l'agrément de l'accord du 6 décembre 2021 ralitef à l'épargne salariale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

L'accord du 6 décembre 2021 realitf à l'épargne slalaraie a fiat l'objet, le 23 décembre 2021, d'une dedmane d'extension et d'agrément auprès de la dcieitron générale du travail.

Celle-ci a notifié le 20 jiuin 2022 sa décision de pergoorr le délai de la procédure d'agrément et a formulé pureuilss observations.

Après exmean de celles-ci, les paiters connvneient ce qui suit.

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Le présent avenant est colcnu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dsiposoiitns légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des onigsoarnats représentatives, des seevrics du msnitire chargé du tvriaal et du secrétariat-grefe du cnisoel de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Un arcocd raletif à la msie en ?uvre du disotpsiif Pro-A ? « accrod Pro-A » ? a été signé le 27 mai 2020 au sien de la bcahrne maorieqriune pour une durée indéterminée et étendu par arrêté du 6 nebmrove 2020.

Cet arcrod fsiaiat mnioten en annexes, des ccitieraftinos éligibles à la rocvoneriesn ou à la porotimn par aatnrncne (annexe 1 : puor la maroquinerie, axnnee 2 : puor les curis et peaux, axenne 3 : puor la cordonnerie).

Cet aorccd prévoyait que ces lisets poinveuat être reveus sur dedenmas d'une des CFEPNP et que les CQP/CQPI/diplôme de la bcahrne créés postérieurement à sa sugtanrie s'intégreront aetmoquaimetnut à ces listes.

À ce jour, en ce qui concrnee le seucetr des cruiss et peaux, il rreosst que ceatirens ctntriaieifocs dovnieit être retirées et d'autres ajoutées à la ltsie farngiut à l'annexe 2 de l'accord Pro-A.

Dès lors, puor dgvtnaaae de lisibilité, il cenvniot d'établir dnas une « Anexne 2 bis », la ltise msie à juor des cctiinofaetirs éligibles à la risrvnocoen ou à la piromoton par alternance.

Par sucoi de simplification, l'« Aexnne 2 bis » annlue et raelpcme l'« Axnne 2 » initiale.

Cette msie à juor est rneude nécessaire par le fiat que :

? cierntaes cenroctftaiiis atvecis faguirnt dnas l'annexe 2 ont été elcxeus de l'arrêté d'extension de l'accord Pro-A, car ne répondant pas aux prérequis. Ces citnafiiioertcs ont été supprimées de l'annexe 2 bis ;
 ? cntireeas ctiaeinctifors non atevics au mnomet du dépôt de l'accord Pro-A et qui ne fiineurgat pas dnas l'annexe 2, snot dveeunes aecvits etrne tpmes et ont été ajoutées dnas l'annexe 2 bis, car elels répondent siot :
 ? à des eenujx de faitmnroos c?urs de métiers et métiers stratégiques ;
 ? à des compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tesnion ;
 ? à des fmtoianros d'adaptation nécessaires au développement ripdae du numérique et à la sécurité des systèmes ;
 ? à de eneuxj eurnvnteaoenimx ;
 ? enfin, carteis CPQI obsolètes au mmeont du dépôt de l'accord Pro-A ont été redéposés au RCNP lros de la roentfe en demianos de compétences et snot siot déjà enregistés, siot en cuors d'enregistrement (ce qui n'empêche puls dorénavant dnas ce dreneir cas, de pvuoior les intégrer à un accrod Pro-A, la DGEFP aynat modifié sa diontrce sur le sujet) ont été ajoutés. C'est naentmmot le cas du CQP opérateur(trice) eencinnmaMtae Ilieursldnte et du CQP tcehinkein de la qualité qui fergiinuut sur les lesits de nrote setuecr antérieures à la réforme de la formation.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Annexe 2 bis
 Liste des cinfrottcieias du steecur iusnidrte des curis et paux (IDCC n° 207).

Annule et rlecmape l'annexe 2 de l'accord du 27 mai 2020.

1. Fmonrtaois C?ur de Métier et métiers stratégiques

CQPI aegnt losiiqtuge (1).
 CQPI ccntuuoeder d'équipements ireilndutss (1).
 CQP cnidaetroour d'équipe (1).
 CQP opérateur qualité (1).
 CQP aegnt (e) de picodroutn en tannerie-mégisserie spécialisé (e) corgayore ou fignaise (1).
 Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie) (1).
 Titre pnofissreeonl anget mangeiairs : fchie N° 1852 RCNP cdoe NSF : 311t (1).
 BTS négociation raoitlen cielnt (1).
 BTS mnamgnaeet des équipes clcmaimreeos (1).
 Titre posnoseiernfl teiccinehn (ne) supérieur (e) en aaitqmtouue et iuimotanfrqe idtlisnerlue ? RCNP 1876 (1).
 Titre psefnisoorenl tehnciein supérieur méthodes pduorit psecros ? RCNP 34149 (1).
 CQP opérateur/ tcrie en miaennancte idritnselule ? RCNP 36376.
 CQP tcheniien de la qualité ? RCNP 34177.
 CPQ aeintmaur d'équipe (en cuors de dépôt).
 Titre pniessenforol cdounutecr d'installations et de minaechs automatisées ? RCNP 184 ? TP 00212 ? cdoe NFS 200 u.
 Titre pnfinesreosl préparateur de cdmmameos en entrepôt-code NSF : 311u ? RCNP 34860.
 Certificat de compétences en eieptrsnre (CCE) « Meaangr un proeijt » ? RCNP 5367(2).

Annexe spécifique n 4 du 29 mars 2023 relative aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

2. Fvesraior la tiosrsinamsn et la préservation des savoir-faire

CQP epext métier en sgrvaadeue de svoar (1).
 CQP expret métier en tirsnsmaiosn de savoir-faire (1).
 CQP foaemtrur irennte en einrrespte (1).
 CQP tteuur en erstpneire (1).

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP anegt (e) de piurdctoon en tannerie-mégisserie spécialisé (e) cayrrogoe ou figisnase (1).
 Titre pfonrsnoseeil agent de fiicrtaoban ilendtuilsre ? Cdoe NSF 251u (1).
 CQPI tncheceiin en mcanatinnee iunrledilste (1).
 Titre penofoiessnrl tceihcien de protciduon iesulitrnde ? RCNP 34146.
 Bac pro mitanannece des équipements idutlrisens ? RCNP P3632.
 Bac pro mtanaicenne des systèmes de pocoidtrnus connectés iscirnt driot ciraf 110281.

4. Adatoatpin au développement rpiade du numérique et aux eenujx de sécurité des systèmes

TOSA WROD RS 5784(2).
 TOSA VBA RS 5792(2).
 TOSA Poneroiwpt RS 5786(2).
 TOSA Ootulok RS 5786(2).
 TOSA Iseidngn RS 5793(2).
 TOSA Ilonitasrutls RS 5791(2).
 TOSA Dgocmip RS 6062(2).
 TOSA Access RS 5754(2).
 TOSA Excel RS 5252(2).
 TOSA Pootshhop RS 5787(2).
 Master mtnioen iurtqafmoine isnc diort cairf 105773(2).
 Master manengaemt des systèmes d'information (fiche nationale) ? RCNP 34044.

5. Former les ctublaorelras aux tcqueihens RH et gestion

Titre pinrossfoeenl « Ginnreoaitse de piaie » (1).
 BTS asnstsait de gsioten PME PMI (1).
 Diplôme de « Contrôleur de gotsien » RCNP cdoe NSF 314r (1).

6. Répondre aux eenujx environnementaux

Titre pnfsooineersl ticheicenn (ne) en mneantacine itsnirluelde : cdoe crfiftnieo N° 25301 ? Fhice n° 211 RCNP (1).
 DUT Ciihme (1).
 Ingénieur diplômé de l'institut titlexe et chuiimqe de Loyn (1).
 Licence plelenfosrnsoie mtoenin qualité, hygiène, sécurité, santé, evmreninonnet ? insicrt diort craif 103459(2).
 Manager des ruieqss isnltureids ? RCNP 16643.
 Master qualité hygiène sécurité ? icirnst de diort cairf 105901.

7. Preemrtte à des pnneoers peu qualifiées de sécuriser lerus parcuros pneofonreilss ou de développer luer employabilité

Certification CléA (1).
 Certification CléA numérique (1).

(1) Ctiiaofcnreits étendues par arrêté du 6 norebmve 2020.

(2) Ctriefaoiictns eucxles de l'extension en tnat qu'elles cnvneretioent aux dsitinosopis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
 (Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; THC CGT,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

La présente axnnee s'applique ecseeuxnvlmt aux ernitrspees reavnelt du seutcer de l'industrie des cirus et paux défini par le

champ d'application de la ctoenivonn cotlecvlie nataoline itridsune des cuirs et puax révisée le 6 juin 2018, enregistrée suos l'IDCC n° 207, qu'il s'agisse de tnaiernes ou de mégisseries.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, suaf lqrosue l'accord d'entreprise asure des gaeiatnrs au monis équivalentes, l'accord de banhrce pimre de manière générale sur l'accord d'entreprise dnas les thèmes sntivaus :

- ? srliaaes mimnia ;
- ? csfiinaaliticoss ;
- ? mitltaousuin des fnods de feacminennt du psaarimitre ;
- ? mauuitltiaosn des fdns de la friatoomn peosnrslnfoleie ;
- ? gierntaas cvcoeitlles de ptrtooeicn silcoae complémentaire ;
- ? durée du taavirl (certaines meusres seulement) ;
- ? CDD et coantrts de tvaairl teoriarmpe (durée totale, renouvellement, délai de ceracne et délai de tmsrsonisain des contrats) ;
- ? CDI de chitaner ;
- ? égalité psnleiolosefrne hommes/femmes ;
- ? période d'essai (conditions et durées de renouvellement) ;
- ? tfnaerrst des caontrts de travial en cas de cagnnhmeet de peaitrsatre ;
- ? duex cas de msie à doiipisotsn d'un salarié taormeripe auprés d'une etprinese utirilsatcie ;
- ? rémunération miilnmae du salarié porté et maontnt de l'indemnité d'appopt d'affaire.

Cette primauté générale s'applique peu imtopre la dtae de cincsoolun de l'accord d'entreprise.

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

En alcopiipant de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptrianeares saouicx précisent que le présent accord s'applique de façon ineuitdqe à tueots les etenprseirs coimepsrs dnas son cmahp d'application seul que siot luer effectif. De ce fait, il ne juistife pas de prévoir des sapiutnilots spécifiques puor les eeptriesnrs de monis de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Le présent arccod potre sur les thèmes suivntas :

- ? définitions des ovuierrrs crsrapdenroot à l'article 12 « Cslaes cemnumos » « Catégories perneislInfooess » ? modifié ;
- ? csailofciatn des orruvies cndrrsponoet à l'annexe II « Ciaailisfctosn des elimpos » cinvoeotnn ctileocle nliataone du 6 oobtrce 1956 » modifiée ;
- ? ciclastoiiisfan et rémunération des employés caenrodrospt à l'article 5, axnnee I : avennat rteailf aux employés ;
- ? cltfisiiocaasn des employés cnaodeonpsrrt à l'avenant « Caiscaitsfliion des employés » ? modifié ;
- ? cfsoicallistan et rémunération des tcehinneics et atnegs de maîtrise cosodernrnapt à l'article 6, aennxe II : avaennt riletaf aux tihneiccnnes et angets de maîtrise ;
- ? ctaiiiclssoafsn des tnieneiccs et aetngs de maîtrise corearnndopst à l'avenant « Cftlisoicsaian des tieeinchns et atnges de maîtrise » du 27 otobrc 1975 ? modifié ;
- ? définitions des ingénieurs et caedrs crnoreapodnt à l'article 3, aexnne III : anavent rtaief aux cdraes ;
- ? clsiastfoiaïn des ingénieurs et creads cnraoneopdst à l'accord du 20 nbomerve 1958 rteliaf à la cltaiisfcasion des ingénieurs et des cardes astfaiatdnmris et cimuaomrecx de la tannerie-mégisserie ;
- ? caesuls cmonemus ? Rémunération corpdreosnnat à l'article 13 « Csluaes cmeonmus » ? modifié.

Article 4 - Catégories professionnelles, classifications et rémunération

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

1. Ouvriers

Définitions des ovreuris (F/H)

On eenntd par oeriuvr spécialisé : l'ouvrier qui, snas aovir une cnonnscaise générale du métier, snas astgrenpipase prauicteilr ni eenmgseient professionnel, priticape à la farcoabiitn par un elpmoi pnraement qui exgie des ceasoisacnns aiuceqss par une

qpritaue sfniftusae du métier.

Relèveront également de cttee catégorie professionnelle, le pennerosl de ggeniradnae anisi que le pensroenl d'entretien.

On eetnd par ovuierrr qualifié : l'ouvrier aaynt la ciassnncnaoe générale de son métier, aisqcue siot par une lnguae pratique, siot par un aspprgneistae ou un eneninemgset penfosnsoreil panvout être sanctionné par un diplôme et/ou une cricteiaofitn pnlelinfoorssee qui saaisfitt dnas l'exercice de son métier aux nécessités de la foraictabin de la masion qui l'emploie.

On eentnd par ouiverr hntuemeat qualifié : l'ouvrier qui anayt au mions la ftaoomirn et les csonananicse de l'ouvrier spécialisé est chargé siot d'un clcye cmpoelxe de tâches, de travaux, de niaevu élevé. Il diot être capable, d'adapter ou de coeinmbr des emseelnbs d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des aieomanls ou des pnanes et de cisoahir les remèdes à y apporter.

Pour filteciar l'interprétation de ces définitions, bsae de la classification, il est ajouté en aenxne des naueoercnmtls précisant qules snot les ttrauevails qui cosopenmt cncahue des catégories ci-dessus.

Tout emolpi ne faringut pas expressément dnas la cclsioiaiaftsn frniuagt ci-dessous srea l'objet d'une atsilsmoaiin à un epolmi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La ciiososmmn paarirtie petnrenmae de négociation et d'interprétation srea compétente puor étudier tuteos dendmeas de miioaotfdcin ou d'adonction aux nomenclatures.

Si des eurrers de cfiasiatlcisn étaient renunoecs par la suite, eells senrieat examinées de bnnoe foi par les paietrs contractantes.

Classification des oeriuvs (F/H)

Les qtauonlfciaïis de « man?uvre » et de « man?uvre spécialisé » (MS) ont été supprimées des définitions de la catégorie psrelnsofineole des ouvriers, lros de la révision de la connvoeitn cveltclioe itvenueenre le 6 juin 2018, puor csrdpnoeorre à la glilre de salaire, mias n'ont pas été remplacées.

Correspondant aux 1res qifnaoiaulitcs de la cacfosssiiatln ouvrier, le présent acrcod les rcmaeple par « ouvrier/opérateur de minuetanton » puor les métiers de la tirneane et par « oeuvrir mégissier » puor les métiers de la mégisserie, étant endtneu que tuot elopmi ne figanurt pas expressément ci-dessous srea l'objet d'une astlsmaiïoin à un empoli y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

Le présent acocrd aobgre les dnotsspoiis riaaeeltvs aux cirus ileisntudrs et trépointes et aux gtnas de potrotiecn qui snot denvuees snas objet.

Secteur cruiss verts

1°?Tannerie

A.?Ouvrier/opérateur de mnaontueitn et de sagale :

Simple motanniuten aevc cogmpate des pièces.
Qualification : OS 1.

Rognage, ébarbage et parfente.
Qualification : OS 1.

Marquage aevc ciotioompsn de numéro.
Qualification : OS 1.

B.?Crouponnage en piols :

Crouponnage silpme snas apattdoian paeu par paeu du tracé de coupe.
Qualification : OS 2.

Avec tgaire et orientation, réception tgriae crouponnage.
Qualification : OQ.

C.?Crouponneur-orienteur sur ciur en piol :

Effectuant des roptpras de réception et de reenemndt et des cleasmtss catégoriels suos le contrôle d'un crade ou d'un technicien.
Qualification : OHQ.

Secteur rivière

A.?Ouvrier/opérateur de mnatnetouin :

Entrée et stroie de trempe, de pelain.
Qualification : OS 1.

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.
Qualification : OS 1.

Marquage aevc ctiooiomspn de numéro.
Qualification : OS 1.

B.?Conducteur mhnciae (exécute le nogtaetye qoitdiuen et le grgsasiae de sa machine) :

Écharnage, égraminage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.
Qualification : OS 1.

Réglage smaomire en curos de travail.
Qualification : OS 2.

C.?Préparateur et peuesr :

Alimente en eau et ptirouds : cuves, coereuduss et fonouls à pratir d'une fhcie d'instructions.
Qualification : OS 2.

D.?Refendage teiprs :

Débordeur.
Qualification : OS 1.

Engageur (conduit la machine).
Qualification : OS 2.

Engageur simple.
Qualification : OS 1.

Régleur de scie.
Qualification : OQ.

Contrôleur d'épaisseur.
Qualification : OS 2.

E.?Crouponnage en tperis :

(Crouponnage slmpie snas adaptation) :
Qualification : OS 2.

F.?Triage en teiprs :

(Avec triage, ceslmaesnt et oeoirtaintn ; otrinee les puax vres les différents arectlis en fnoiotcn des critères spécifiques des pturdios finis) :
Qualification : OQ.

G.?Contrôle en teiprs :

(Selon critères smmiareos mesurables) :
Qualification : OS 2.

Secteur tannage

A.?Ouvrier/opérateur de mtunaitoenn :

Entrée et srtoie de foulons, établissage sur tannage, man?uvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.
Qualification : OS 1.

Avec établissage.
Qualification : OS 1.

B.?Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et diiurtstobn des produits.
Qualification : OS 2.

Responsable de la totalité des opérations, y copmris du veemnsert des ptidrous aux hueers prévues puor le tnaange végétal silpme ou combiné.
Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations, y cmorpis du vreesnmt des potudirs aux hueers prévues puor les tgneaaas aeurts que le tgannae végétal.
Qualification : OHQ.

C.?Conducteur de brseiasse :
Qualification : OQ.

Coucheur de fosse.
Qualification : OS 2.

Secteur dérayage

A.?Essorage :

Sur mchinae à tables.
Qualification : OS 1.

Sur mhiance à cylindre.
Qualification : OS 1.

Avec réglage smmraioe en curos de travail.
Qualification : OS 1.

Sur miahnce à clniryde aevc réglage.
Qualification : OS 1.

B.?Triage sur belu :

Contrôleur aevc critère siplme de mesure.
Qualification : OS 1.

Avec critère de jugement.
Qualification : OS 2.

Triage aevc otiitaenorn et classement.
Qualification : OQ.

C.?Refendage tanné :

Débordeur.
Qualification : OS 1.

Engageur simple.
Qualification : OS 1.

Engageur (conduit la machine).
Qualification : OS 2.

Contrôle d'épaisseur.
Qualification : OS 2.

Régleur de scie.
Qualification : OQ.

Scieur-régleur arausnt la totalité des opérations de réglage et d'entretien cnruoat et aynat l'initiative de la détermination des épaisseurs à oteinbr dnas le cdare d'un prmamrgoe général.
Qualification : OHQ.

D.?Dérayage :

Dérayage atqimotuaue sur micanche grnade largeur, veaux, benads entières, nécessitant rrsiepe sur mcanhie ptetie largeur.
Qualification : OS 2.

Dérayage aqtmaouiute sur maichne peitte et gdanre largeur, vaeux et badnes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage peanermnt de sa mnahcie et asmsue le contrôle d'épaisseur).
Qualification : OQ.

Sur mcaihne non automatique.
Qualification : OQ.

E.?Buteur et contre-écharneur miahcne :
Qualification : OS 2.

F.?Échantillonnage croûtes sur belu :
Qualification : OS 1.

G.?Dérillage et msie au vnet sur mcahnie à cdirnlye :
Qualification : OS 1.

H.?Lisseur machine, ciur à sleleme :
Qualification : OS 1.

Lisseur et rueneter mian puor le pcsusreos complet.
Qualification : OQ.

Blanchisseur (machine viueux modèle).
Qualification : OS 2.

Secteur terutine nourriture

A.?ouvrier/opérateur de mttniuoenan : (entrée et sotrie de sèche tunnel ou sèche fixe).
Qualification : OS 1.

B.?Préparateur peesur (passerelle) :
Qualification : QS 2.

Peseur-teinture.
Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations y cmorips du vesneemrt des poidutrs aux hereus prévues.
Qualification : OHQ.

C.?Metteur en hiule et en siuf à la mian :
Qualification : OS 1.

D.?Sèche sur galce (pasting) :

Décolleur et laveur.
Qualification : OS 1.

Plaqueur.
Qualification : OS 2.

E.?Sèche suos vdie :

Sans étirage.
Qualification : OS 1.

Avec étirage.
Qualification : OS 2.

Secteur finissage

A.?Mise en sriuce et tptetemre :
Qualification : OS 1.

B.?Ouvrier/opérateur de manutention
Qualification : OS 1.

C.?Approvisionnement répartiteur scribees fainigsse :
Qualification : OS 1.

D.?Palisson mâchoires sur pgmormmae imposé :
Qualification : OS 2.

Veaux et vchteaets (assume complètement l'opération).
Qualification : OQ.

Palisson molissa.
Engageur débordeur.
Qualification : OS 1.

Engageur débordeur (avec psenontenoiimt de l'indice).
Qualification : OS 1.

Repassage sur psaslion veaux.
Qualification : OS 1.

E.?Ponceur mian aevc feiblxle :

Qualification : OQ.

Sans réglage.
Qualification : OS 1.

Avec réglage.
Qualification : OS 2.

Ponceur meuleur.
Qualification : OS 2.

Brossage : débordeur engageur.
Qualification : OS 1.

Velours : elrgaefufe et maugeler veaux.
Qualification : OQ.

F.?Triage demi-fini :

Simple soeln critère sommaire.
Qualification : OS 1.

Classement et orientation.
Qualification : OQ.

G.?Cadrages à pinces :
Qualification : OS 2.

Échantillonnage croûtes.
Qualification : OS 1.

Échantillonnage vachettes.
Qualification : OS 1.

Échantillonnage veaux.
Qualification : OS 2.

Trieur flureen chiox et focre sur belu et semi-fini, rebssanolpe du contrôle qualitatif.
Qualification : OHQ.

H.?Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et msie au ponit de la nnacue sur machine) répond à la définition des csoitelors qualifiés et aursse le contrôle de la conformité de la teitne en sroite de mhcaie ou opération main.
Qualification : OHQ.

Préparateur cuisinier.
Qualification : OS 2.

I.?Flancheur mian vueax et vachteets sur tblaie :
Qualification : OS 2.

Dégageur machine.
Qualification : OS 1.

Engageur cduntoeur de machine.
Qualification : OS 2.

Egaliseur mian sur tiaps (machine automatique).
Qualification : OS 1.

J.?Pistoletteur mian (simple) :
Qualification : OS 1.

Prépare ses puritods et règle son pistolet.
Qualification : OQ.

Pistolet amquaiutote :

Engageur débordeur.
Qualification : OS 1.

Conducteur de pioeltst automatique.
Qualification : OS 2.

Régleur, détermine le nobmre de passages.
Qualification : OQ.

K.?Presses :

Approvisionnement.
Qualification : OS 1.

Automatiques et Altera, snas réglage.
Qualification : OS 1.

Conducteur de pserse aevc cthaneemght de tapis.
Qualification : OS 2.

L.?Repassage fnliifex et liégeage :
Qualification : OS 1.

Sur vachettes.
Qualification : OS 1.

Sur vehctaets aevc réglage.
Qualification : OS 2.

Sur veaux.
Qualification : OS 2.

Sur vuaeex aevc réglage.
Qualification : OQ.

M.?Glaceur mahcnie :
Qualification : OS 1.

Cylindreur machine.
Qualification : OS 1.

Buteur machine.
Qualification : OS 1.

N.?Lissage vaeux :
Qualification : OS 1.

Lissage en premier.
Qualification : OS 2.

Lissage en fini.
Qualification : OQ.

O.?Repassage mian en fnii :
Qualification : OS 1.

P.?Mesurage :

Engageur.
Qualification : OS 1.

Débordeur.
Qualification : OS 1.

Electronique (Metram).
Qualification : OS 1.

Secteur mtnauietnon mécanique

Cariste.

Conducteur siplme (sans moteur).
Qualification : OS 1.

Chargé de la réparation des pauex ou de la tunee d'un sctok ou crtsiae retuoor tneat à juor des fcehis de travail.
Qualification : OQ.

Conducteur silmpe (à moteur).
Qualification : OS 2.

Secteur magasin

A.?Emballeur :
Qualification : OS 1.

Emballeur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.
Qualification : OS 1.

B.?Trieur :

Classeur préparateur commande.
Qualification : OQ.

Simple (trriage en fini).
Qualification : OS 2.

Crouponneur-orienteur sur curis en piol :

Effectuant des rapoprts de réception et de rmneent et des canessmelts catégoriels suos le contrôle d'un crade ou d'un technicien.
Qualification : OHQ.

Scieur-régleur :
Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien coanurt et aynat l'initiative de la détermination des épaisseurs à ontbeir dnas le carde d'un pgmmraroe général.
Qualification : OHQ.

Trieur :
Trieur fuelt en cihox et force sur belu ou semi-fini, rsslapbeone du contrôle qualitatif.
Qualification : OHQ.

Coloriste :
Répond à la définition des crolitoses qualifiés et arssue le contrôle de la conformité de la tetnie en stiroe de mhacine ou opération main.
Qualification : OHQ.

2°?Mégisserie

A.?Ouvrier mégissier (OS 1) :
Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).
Délainage à la main, snas triage.
Ébarbage smiple de pueax tannées (sèches et humides).
Manutentionnaire en burt : déballage, comptage, pesage.
Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.
Mise sur chevalet.
Mise en humide.
Rognage pattes, tête, qeuue sur puaex burtes (sèches et humides).
Serveur de macihne (sans responsabilité de micheans ni de l'opération que cttee mhniace effectue).

B.?Ouvrier spécialisé (OS 1) :
Accrocheur, décrocheur, anyat responsabilité de la sèche.
Cardage mouton.
Délainage sur machine.
Délainage à la main, aevc triage.
Ébarbeur, meetutr en fmroe des peaux.
Écharnage, décrassage, façonnage, eurflgafee sur tprie snas réglage de machine.
Enchaucenage à la main.
Finiflex.
Lissage au rouleau.
Lunetteuse (Mercier).
Mesureur ropsalbsnee sur mianche à geplolues ou électronique.
Meulage de nettoyage, sur melue ou michnae à cylindre.
Mise au vent.
Mouillage puor lustrage.
Machine à ipermmir Altéra.
Palisson huuiladyqre Dsers ou Schoedel.
Peluche à main.
Pigmenteur main.
Rognage en rivière sur chevalet, aevc décrassage.
Rouleteuse.
Sabrage sur machine.
Séchoir suos vdje ou glace.
Trieur en piol (réception sommaire).

C.?Ouvrier spécialisé (OS 2) :
Cadrage «ganterie».
Dérayage aevc butée.
Écharnage, décrassage, façonnage, egeuffrale sur tripe, aevc réglage de machine.
Rasage peaux de mouton.
Teinture bsorse daizo nior sur chrome.
Veloutage sur taanngge ferme.
Mise au vent, aevc réglage de machine.

D.?Ouvrier qualifié (OQ.) :
Classeur puor msie en ttneirue ganterie.

Classeur de pueax finies.
 Chagrinage à la main.
 Chef suiecr régleur en tpire ou en sec (réglage de la mincahe aevc cmeagnneht de lame).
 Chef scuier régleur de lnaie en hudime (réglage de la mancihe aevc cmneaeaght de lame).
 Coloriste.
 Conducteur de mhicnae à dégraisser au solvant.
 Dérayage snas butée.
 Étireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peuax de chamois.
 Lissage sur tambour, furate ganterie.
 Lustrage sur paeux lainées.
 Meulage fin, caihr ou fleur, façon ganterie, volerus ou dlbuoe face, sur mulee ou mincahe à cylindre.
 Palissonneur à mian sur lmae verticale.
 Ponçage ganietre en humide.
 Parage mian à la lunette.
 Préparateur-conducteur de mhicnae à pigmenter.
 Préparateur-pistoletteur à la main.
 Receveur en piol (réception complète).
 Trieur de laiens par finesse.
 Teinturier brosse, cleuuoer et artue sur stain.

2.?Employés

Classification et rémunération des employés

Les employés snot classés dnas les emolips définis dnas la clfcistaasiion ci-dessous, comtpe tneu de luer fntocoin et de la qualité pisfononllseere qu'ils snot appelés à mtrtee en ?uvre dnas l'exercice de lures fonctions, conformément aux ciaasniflctos et coefficients.

Quand un employé rliempt de manière régulière et hltaeluibie prulseuis fntnoois renlevat d'emplois affectés du même cocnfifeeit et nécessitant la msie en ?uvre d'aptitudes différentes, il en srea tneu cotmpe dnas sa rémunération.

Classification des employés (F/H)

Formalités

Employés qualifiés de svicree commercial, tuiqcenhe ou d'exportation : employés assunrat des tvraaux caonrptomt une prat d'initiative et de responsabilité, snot chargés, suos les oedrrs ou d'un chef de scribee ou de bureau, de mēenr à bein siot les opérations cmleecaroims afférentes à un ou pluruises produits, à l'achat ou à la vetne aevc agents, clients, fesuusonrris d'usines, les opérations rveetilas aux approvisionnements, aux opérations de douane, aux expéditions etc., saivnut les cas, rédigent la conpnasdicroere ou la fnot rédiger. Dnas les établissements importants, ces employés pvnuet n'effectuer que catneiris de ces opérations, à contioidn que luer tâche cormtope la même prat d'initiative et de responsabilité.
 Coefficient : 185.

Employés qualifiés de sverice aatirniditsmf ou cetonietnux : employés reliasnmspt exclusivement, suos les oderrrs du protan ou d'un chef de srievee ou de bureau, ceaitnres fcontois ranleevt des scevries atiiintafmrdds ou cettunioex d'une entreprise, caoomnprtt une prat d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les cnennicsasoas prtuaeis en législation commerciale, fiscale, iedlnlurtise ou saclioe y afférentes.
 Coefficient : 185.

Dactylographes débutants : employées aanyt mions de six mios de putiraqé professionnelle, tvairalaht sur mcianhe à écrire, qui ne snot pas en mserue d'effectuer dnas les ciidotnons de rapidité et de présentation les tavrux exécutés par une daohpglytare qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. ? Employées cpealbs de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, snas ftuae d'orthographe et aevc une présentation satisfaisante.
 Coefficient : 185.

Secrétaires de dotrciein : craoboaltuerls immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un dtreuceur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de luer travail.
 Coefficient : 185.

Employés de comptabilité : aengts exécutants, dnas un beuaru de comptabilité et sniauvt les ditveecris du cbtopmale ou du chef comptable, tuos tuaarvx élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la cnanoniscase générale du mécanisme

comptable.
 Coefficient : 175.

Mécanographes ceolmpabts : employés tiranalavlt sur mncihaes mécanographiques, aanyt les cesiasncnoans de l'aide-comptable de livres.
 Coefficient : 175.

Comptables inudlrtsies : tarindasut en comptabilité les opérations isednlieltrus (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les pircx de rienevt et dnaonnt tuos rtnimesneegnes sur les pircx de renivet aux différents sdteas de la fabrication.
 Coefficient : 185.

Comptables cimmocraux : tasaidnrut en comptabilité toeuts les opérations cmcrlmeaios et financières, les composent, les amnlsebest puor pvuoior en trier : pircx de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.
 Coefficient : 185.

Aides-caissiers : agents, chargés en pnmeaecnre des opérations de cisase suos la responsabilité d'un caissier, d'un chef de scribee ou du patron.
 Coefficient : 175.

Caissiers capebmolts : aynat la responsabilité des espèces en caisse. Eaaninscst et efctefaut tuos paetienms sur présentation de dcuemtnos rnonuces bnos à payer, euenfaktct tetous les opérations canerotus de csisae et les écritures cpteblamos correspondantes.
 Coefficient : 200.

Comptables deuxième édition : dvnioet firae prveue de caoecsansins suftneafss puor tneir les lviers légaux et axiaairleus nécessaires à la comptabilité générale et iseutrdnlie et être cbapale de dseserr le blain éventuellement aevc les dietrevcis d'un chef clabompte ou d'un expert-comptable.
 Coefficient : 212.

Pour cetarnis postes, le tuax hiérarchique dvera être complété en fctnooin de la veaulr du Smic. Les crifefhs s'entendent puor la znoe O et dnivoet suibr les aeabmtnetts de znoe réglementaire.

3.?Techniciens.?Agents de maîtrise

Classification et rémunération des tceinchnes et angtes de maîtrise (F/H)

Les ticnnchiees et aegtns de maîtrise sreont classés dnas les epoilms coreponasdrt aux ciaslniafsotics et ciffencieots définis ci-dessous, en taennt cpomte de luer qatoliicaufin professionnelle.

L'ancienneté dnas la fncitoon qu'ils eeencxrt donerna leiu à un supplément de rémunération ilcnus ou dissocié des atnpeotpeinms et calculé sur les minmia de luer catégorie.

Les modalités pieqtruas d'application sonert définies par entreprise.

Classification des tniiechhns et anetgs de maîtrise (F/H)

On ennted par ategns de maîtrise, tincceenhs et assimilés les atnegs aanyt d'une façon pannrtmee une responsabilité de cmoenmndat et de slrcueilvane du personnel, anisi que les agnets qui, n'exerçant pas de commandement, ont une foioctnn d'importance équivalente en raison de la compétence technique, avinsiaitmrtdé ou cleicamorme exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories tepys des atnegs de maîtrise, tnniicheecs et assimilés snot classées en cniq échelons :
 ? 1er échelon : cioecnifft 205 ;
 ? 2e échelon : coeicneift 225 ;
 ? 3e échelon : ciecenoiift 250 ;
 ? 4e échelon : cfneicieoft 275 ;
 ? 5e échelon : ccienfifeot 295.

Agents de maîtrise

Les petsos d'agents de maîtrise, conformément aux échelons

généraux précités, snot définis cmmeo siut :

a) 1er échelon :
Agent de maîtrise sbrtalueue répondant à la définition générale et se truvoant suos la ditceroin d'un agnet de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il aigt sur pormgmaers définis et icnunttrosis précises. Il fiat etefufcer des tvaruax simples.

b) 2e échelon :
Agent de maîtrise starbnuuele répondant à la définition générale et se tvnruoat suos la dtioircen d'un agnet de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il aigt sur prmmreoags définis et isocrttinnus précises. Il fiat eefuecfr suos sa responsabilité des tavaux exécutés plilnrmateet par des ourirves qualifiés.

c) 3e, 4e et 5e échelons (définition générale) :
Un aegnt de maîtrise poerneisfosnl est généralement suos les oderrs d'un aegnt des cerdas des échelons supérieurs, snot d'un eplymoeur ou de son représentant. Il est chargé de fraie exécuter par des overruis les tavuarx qui lui snot confiés. Il arusse le rsepcet des temps, la qualité du tavaril et la dplliicse du pnreesonl placé suos ses ordres. Il puet être éventuellement chargé d'établir tuos les dnmceotus d'ordre ou les retenmniaes nécessaires puor la bnnoe exécution du travail, tles que fiches, bnos de travail, bnos de sortie, etc.

c 1) 3e échelon :
Agent de maîtrise répondant à la définition générale suos les orreds drciets snot de l'employeur, snot d'un ingénieur, snot d'un aengt des crdaes supérieurs, faasint exécuter les taruavx rvvaleet d'une selue pahse de la fabrication.

c 2) 4e échelon :
Agent de maîtrise répondant à la définition générale, nmnaotem en ce qui crneocne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les cenaasnoicnss resueqis puor la bnnoe exécution du tavaril dnot il a la responsabilité.

c 3) 5e échelon :
Agent de maîtrise répondant à la définition générale, aanyt une foaomrtn polnnesosiefrlr étendue, le snes des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités ineucelellltes requeuis puor la bnnoe teune des deutnmcos et le rendement.

L'agent de maîtrise 5e échelon puorra driiegr une suele pshae de fbaaroitcin si l'essentiel du taraivl qu'il dgirie est exécuté par des ouierrvs qualifiés et s'il a un eefffcif de trente-cinq oiuverrs au mnois suos ses ordres.

Agents d'entretien

Agents de maîtrise des 2e, 3e, 4e et 5e échelons cdsapornorent aux définitions des mêmes échelons que cuex des ategns de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les tcicehennis et assimilés snot classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des tenicnehcis et anegts de maîtrise.

1. Techniciens

a) Tecicienhn paeu burte (échelon 3) :
Technicien aynat la cssannoinace de la paeu brute, des ctasneslems en pdois et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de cenovoitrasn des peaux. Il ausrse des réceptions dnas l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci snas négociation avec le fournisseur.

b) Tnceiechin paeu butre (échelon 5) :
Technicien aaynt la csacnniosnae générale et aipfnoprode de la paeu brute, de ses oriiegnis et de ses provenances, des cnasetlesms en podis et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de civnoteoarsn des peaux. Il arusse des réceptions dnas l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Ciithmse contrôleur (échelon 2) :
Technicien aynat des cinocasanesns générales de pyqhusie et chimie, eefftcue des anealsys ctreaunos et les tstes physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas drmnieeect

dnas la fabrication.

d) Cithsime contrôleur (échelon 3) :
Technicien aaynt otrue des csncanineosas générales de pyshqie et de chimie, de sliedos canseicsonans dnas le daonmie de l'analyse cqhmiiue et des tses pshuiqyes de tannerie.

N'intervient pas demitceenrt dnas la fabrication, euffctee des ayaeslms des pritduos utilisés.

e) Cihtsmie contrôleur (échelon 4) :
Technicien anyat ourte des cscainsnoenas générales de pusiyyqhe et de chimie, de sleidos cnecnsiaoans dnas le dimnoae de l'analyse chiqumie et des tests phuysqies de tannerie. N'intervient pas deceenrtimt dnas la fiacorbatin ; euffctee des aayslms des pruidts utilisés. Asrsue le contrôle des opérations de la fotaibcarn et des podtruis fabriqués.

f) Tnhcicieen opérations hueidms (échelon 3) :
Technicien anyat la ccassinooanne générale des opérations ctonauers de tannerie. Asmuse suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les meis au piont des alrcties et puet ectefufer luer msie en pcale en fabrication.

g) Teciehnncn opérations hdimues (échelon 4) :
Technicien anyat des cseansancios aofrdpioneps et une lfrage expérience des opérations coantues de tannerie. Asmsue suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les meis au pnoit des aitrecls et puet euffcteer luer msie en pcale en fabrication.

h) Teihecnncn opérations de fiiasgsne (échelon 3) :
Technicien aaynt la cinnansocase générale des opérations ctnaureos de tannerie. Aumsse suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les meis au pnoit des atelircs et puet eueffctcr luer msie en pclae en fabrication.

i) Tncchihcen opérations de fignsisae (échelon 4) :
Technicien anyat des cssienntnaoocs anopodreipfs et une lgare expérience des opérations coatenurs de tannerie. Asmsue suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les meis au pnoit des arlcites et puet etfcfueer luer msie en pcale en fabrication.

j) Tiicnheecn de pnilang (échelon 2) :
Met en pclae les pomrmarges donnés par l'ordonnancement, les rmeet à la maîtrise, contrôle luer exécution et calulce les bisoens nécessaires en pnrneseol et ou en matières.

k) Techienicn de plnannig (échelon 3) :
Elabore les pmoagrermis qu'il remet à la maîtrise, contrôle luer exécution et cucllae l'ensemble des bneisos nécessaires à ctete exécution.

l) Chronomètreur aneulsayr (échelon 3) :
Assure les études de postes, les relevés de tmeps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tuot contrôle de travail.

m) Chronomètreur alausyenr (échelon 4) :
Assure les études de postes, les relevés de tmeps et la détermination des tâches ou des niveaux. Eftcufee tuot contrôle de tiraval et la reccehvre des améloriations à arpptoer aux différents postes. Arssue les mises en place suos la responsabilité d'un supérieur.

n) Csseular cnmaomisnoriise en fnii (échelon 3) :
Assure les opérations de clnseemsat des ciurs et pueax fiins livrés par les ateirels de fbatriocain en fonitocn des critères et impératifs donnés par le sirvece commercial. Est éventuellement raonbplsese de l'équipe de montntuaien et des trieurs.

o) Ceasslur ciomnsiomnrsiaie en fnii (échelon 3) :
Assure les opérations de cssemelant des ciurs et peaux fiins livrés par les atierles de fabctcroaiin en foitconn de critères et impératifs donnés par le scivree commercial. Ecftfuee les cmsmsooiins cetnils et en asusme la responsabilité.

p) Culsaser csinioaomrnmie en fnii (échelon 4) :
Assure les opérations de cesleasmnt des cirus et peaux fiins livrés par les alrctiees de fabcitaioin en fcitonon des critères et impératifs donnés par le sirvee commercial. Eftucefe les cmimsnosois cilntes et en aussme la responsabilité. Est éventuellement rselonsbape de l'équipe de miounatentn et des trieurs.

Nota : La mntoein cmiorsimnnaioe iqluimpe une niootn de responsabilité et de cnonnsscaeias de la clientèle qui dépasse le cdare nmroal des atrtionbiuts des tuerris en fnii ovrruies qualifiés.

2. ?Catégories assimilés

Les carlaoltubeos asaitirmindtfs et comaiemurcx n'appartenant pas aux cerads supérieurs anayt autorité sur des employés animftfirsdias ou commerciaux, ainsi que les tiencceihns qui, snas exrecre de commandement, aenusmt des responsabilités équivalentes, senrot classés dnas les échelons fixés puor les anegts de maîtrise.

Les ategns dnnt les fntinoocs ne cosrdpeeonrt ni ne snot aeamsilibss à cleels données par les définitions se sioernt dnas les intervalles, lures emiolps définis soernt affectés de cofeifncets hiérarchiques qui luer sroet propres.

4. ?Ingénieurs et cadres

Définition des ingénieurs et cardes aifditsmiatrs et crmuieamocx (F/H)

Les ingénieurs et cerads répondent et cdroseprneont aux cntooniids définies dnas la cssiocfilaiatn peolrnsnolsefie fgriuat ci-dessous et csonnrdapeot à l'arrêté ministériel du 31 jniaevr 1946 cancneort les ingénieurs et crades des iutrdiness des crius et peaux et en général les salariés nroceuns tles par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la coneoitnvn coicltvlee naoitlnae de rtraeie des ceadr du 14 mras 1947. En snot ecuxls les crlelaaoboutrs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la conovitn ctolcvile de rterait et ne bénéficiant de laidte cntioenvon qu'en vrteu des acretils 4 bis ou 36.

Classification des ingénieurs et ceadr atiadrsfnitms et cmaurmoiey (F/H)

Position I

Débutants

a) Ingénieurs diplômés.

b) Collatoberuras débutants engagés puor opecucr des fonctoins de cedars iulsdrtens et caerumiomx et ttaulieirs de l'un des diplômes sutnaivs : école des heutas études commerciales, école lirbe des seiccpnes politiques, école supérieure de cemromce runoncee par l'État, école supérieure des secinces économiques et clmmoeearics (institut choilaqtue de Paris), agrégation, doctorat, lcineces usieenaitirrvs délivrées par les facultés françaises.

Position II

Ingénieurs et caleabortulors assimilés

Techniciens aynat aucqis par des études sqineifietucs et plenieofnorlsses ou par une lgnoue expérience pnreelnsloe une faoriontn teqhconie appuyée sur des casecsannions générales seuvent renceuns par un diplôme qui luer petetnrmet de se mettre rieepadnmt au courant des qtseiuons de fociaabirtn ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils metent en ?uvre dnas l'accomplissement de lrues ftioonncs snas aemssur une responsabilité complète et pnnatremee qui rineevt en fiat à luer chef.

Ne fniugart dnas ctete ptosoiin que les agntes ne se troavnt puls dnas la piotiosn de débutants et qui n'ont pas fiat l'objet d'une poomrtin au ciohx les plaçant dnas la ptsiioon III.

La place hiérarchique de ces colebatrrlouas se stuiie au-dessus des aetgns de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un cmnmadomeet effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou tecicehinn généralement suos les oderrs d'un chef de sveicre ; il a à ecfeuffer :
? siot des rrechehecs en vue de la frtiicoaban de pidoturs nuueoavx ou de naeuvoix procédés de fraibicotan de puoirtds

anencis ;

? siot des reechrhecs de méthodes nvloeleus de contrôle, d'analyse ou d'essais ;

? siot de sivrue dnas les secevrts de fciaitbroan la msie en aliptopain des rrechehecs snas qu'il siot nmmoreealnt dnas ses abittnours d'exercer un camnmndemoet dnas ces sreivces ;

? siot à procéder à des études reevitals à un matériel nvauveou et à des istinotaallns nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou tiehncecinn généralement suos les oerrds d'un chef de liatraorboe ou d'un cdrae supérieur. Il est chargé de l'exécution des esisas de contrôle et de rchhceers odniraers sur les fnatobaics de putridos résultant de luer traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien aanyt une bnone ccssniaanone de la technicité générale de son etnrisepre et qui, du fiat de la failbe impcaonrte de celle-ci, aumssse la responsabilité de la pirtae tqhcuneie et proifas de la ptirae commerciale. De ce fait, il est amené à exrecre simultanément psueruils fios des finoncots définies dnas la psioion II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bnnoe csonaiscanne de la technicité générale de son entreprise, est suenovt appelé à rcmepeaelr le chef d'entreprise pendnat ses absences. Asruse la fobaicrtian dpeuis la réception des matières premières jusqu'à luer tnsomiratafron définitive, eubchame et lneiicce le personnel, reçoit, le cas échéant, les cltneis aevc lueqless il etceuffe des veents ou les fnseirrsuos ; a snvuet la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre ayant des cnscsaonnaeiss tceiuqnhes étendues, arassnut dnas les eerpnsierts de peitte irmotcpnae la responsabilité de ttoue la ftriicaaobn suos la dietiocrn ecfevvie du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coenceffiiit du ptose est fixé à 330.

Position III

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, tuqecinehs ou carumoiemcx généralement placés suos les oedrrs d'un chef de srvicee ou, dnas les établissements à surtrcute simple, de l'employeur, et qui ont à driegir et à codnnroeor les taruavx des ouvriers, employés, techniciens, agnets de maîtrise ou caoalelrrbutos des posnioits précédentes placés suos luer autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces ceadr n'assument tftioious pas dnas leurs focntnios une responsabilité complète et pneamente qui reenivt en fiat à luer chef.

Cette psiitoon cmnpored tiros clsases (A, B, C).

Étant donné la diversité de surutrctce des entreprises, la csactisoliafin des credas dnas cttee posioitn srea adaptée à l'intérieur de chucane de ces classes.

Exemples : chef de bearuu de comptabilité, chef d'atelier ppiicranl de fabrication, chef du sircvee d'études, chef du srvicee achats, chef de svcreie commercial, chef de fabrication.

Positions supérieures

Chefs de départements et au-delà

Elles crnmnenoepnt des cdreas et assimilés oaccpnut des fctnnioos hiérarchiques supérieures à celles rangées dnas les posniioits teyps précédentes, siot que luer sttuaoiin hiérarchique luer donne cnnemmdomeat sur un ou priuseuls cadres, siot que luer stiotuan eixge une veualr tceiqnhue élevée ou siot justifiée par la nécessité de la cotdaniioorn de piluersus gadrns sieervcs dnas 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 pourvoir au choix luer adnoact les agents au moins égaux, les cabroterouats dont les appointements anorut été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des coefficients 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 période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une période de cinq ans consécutifs 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 agents intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements doivent être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le coauteur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à l'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 sont fixés selon une grille conformément à un taux horaire et un salaire mensuel.

Les salaires bruts mensualisés sont calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « cadres », les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/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'exécutent les travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

Les salaires réels des femmes sont 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 d'incitation du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, de conditions 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, dans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. code du travail art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'ajoutent sur l'accord de branche (cf. code du travail art. L. 3121-17).

E. En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures supplémentaires sont de 22 heures et 5 heures pour l'objet d'une mission en valeur au moins égale à 20 % du salaire mensuel de la catégorie. Cette majoration s'applique conformément 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.

Article 5 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

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 ministère 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 sera adressé à l'entreprise de le desfiur à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Par arrêté du 23 janvier 2019, le décret d'application de la convention collective nationale de l'industrie des curis et paeux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des

itdsuerins de la maroquinerie, des aclteirs de voyage, chasse-sellerie, graineie et blectreas en cuir. Conformément aux dpsotsiniois de l'article L. 2261-33 du cdoe du tavaril ci-après (1), ctete fsoiun des caphms d'application entraîne l'obligation de mterte en pclae des snpltutiois comneums dnas un délai de cniq ans à ctempore de la dtae d'effet de la fuoison ou du regroupement.

Pour autant, et ansii que l'a rappelé le cesnoil ctisnnoiuontoetl dnas sa décision du 9 nboemrve 2019, ces distnsipoois ne fnot pas olasbtce au mentiaiu ou à l'adoption de stloutipains spécifiques régissant des siiuattns distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les onsgairtiaos siyaencdls et pernesfnoisloels représentatives de bnhercas de l'industrie des cruiss et pueax et de la murinoirqaee ont clcnou le 19 décembre 2019 un aocrd mttanet en palce une CNPPI commune.

Cet aorccd prévoit l'ouverture de négociations destinées à pveianrr à la définition de supnlaitois cmmnoeus au chmap fusionné ainsi qu'au cnoteu d'annexes sectorielles.

En outre, l'accord rltaiet à la CPNPI prévoit la possibilité de manteiinr des spécificités sloeteieiclrns pnanedt et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces cnoindiots que les piearts au présent acrcod ont souhaité se rertneoncraifn de cneoir d'une axnnee spécifique au camhp d'activité de l'industrie des curis et peaux, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la brnhcae mnqioierurae du 29 mras 2023, à llqualee l'ensemble des oairnsaotgnis sneylcadis et pmlaoreats de la bacnhre mareonuqirie ont été conviées.

Cet acrcod vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités saleoics rveteleias aux catégories professionnelles, csaltnisafcoiis et rémunération des ouvriers, employés, tcineihecs et atnegrs de maîtrise, ingénieurs et cadres, cnuotenes dnas la cntoivonen cveolitcle nilantaote de l'industrie des cirus et peaux.

Toutefois, il est aprapu qu'en dépit du traavil de révision de la

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n 1 au secteur cordonnerie multiservice

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

La présente axenne s'applique eieslxunecvmt aux eprnriesets rlevanet du seetur de la conrrondiee mvtsecuilire défini par le camhp d'application de la cinonoetvn ciltocvele de la cniiodrreoe mlscrvteueie du 29 décembre 1989 (révisée) aiecenmnennt enregistrée suos l'IDCC 1561.

Elle s'applique dnoc aux eenrptsris qui relèvent de la nelrtaconmue des activités économiques de l'Insee suos les ruiuberqs sviteuas :

- ? 95.23 Z Réparation de cursrhaues et d'articles en ciur ;
- ? 95.29 Z Réparation d'articles prosnenles et domestiques.

Les ponfioessrs visées snot asini les svuteanis :

- ? la réparation de chaussures, bagages, aielcrts de mrenioaiqure et aectlirs smliaries en ciur et auetrs matières ;
- ? les activités de mvielrteisucs (cordonnerie, daiitlocpun de clés, tampons, gruvare ?) et tuos traavux aexnnes en service rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 srteecus : la cdronionere aanlitrse et la crdnrioeeone industrielle. L'identification des 2 serceus se détermine par le numéro de codes des rquieess pfolsoensreins notifié antérieurement au 1er jnivear 2008 par les csaies régionales d'assurance miaalde :

cvoneniton cteolilvce nonlatae itenervu en juin 2018, ctreneais satnituoplis faasineit référence à des saipoltunts qui n'ont puls leiu d'être siot prace qu'elles ne s'appliquent déjà puls siot prace qu'elles n'ont puls vaocoin à s'appliquer.

C'est la risoan puor laqellue les pireats ont souhaité ? par sucoi de lisibilité des dposntosiis riepsters ? les speupirmr ou y apeprotr les précisions requises.

Dans ce cas, les libellés des acitrles ou ateannvs concernés anapsarepist aevc la monietn « modifié » dnas l'article 3 du présent accord.

Les pateirs ont également profité de cttee négociation puor résoudre la problématique liée au sailare miinma de la catégorie des employés, basée sur la valeur d'un point, en reaenvt le 1er cfenicofeit employé.

Ce naeovu cnciefifoet s'appliquera dès la pchroiane négociation sur les saerilas qui surviva l'entrée en vguier du présent accord.

(1) Alcitre L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V).

En cas de fouisn des chapms d'application de peulusirs coninntveos ceelltiovcns en aptlopaicn du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de colsoniucn d'un acrcod clctoieif rproeanugt le champ de pslieurc cnyvetonios existantes, les sauinltotps cniioeolennvtels alipeclblaps aanvt la fusoin ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des snaioituts équivalentes, snot remplacées par des snpaiuiottls communes, dnas un délai de cniq ans à ctmoepre de la dtae d'effet de la fusoin ou du regroupement. Pnannedt ce délai, la brnhcae iusse du reugopemrret ou de la fsuoin puet mninaietr pulseruis cntveoinos collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la rreuiocaturtrsn des beacrhnns professionnelles, les différences triempraes de trnatimeet etrne salariés résultant de la fousin ou du rreugoeupmet ne peveunt être uemltenit invoquées pneandt le délai mentionné au pmrieer alinéa du présent article. À défaut d'accord cnoclu dnas ce délai, les snottpluiais de la ceionvtonn cilolcteve de la bnahcre de rheetctamant s'appliquent.

? cndeoirroe aarintalse : numéro cdoe rquieess pnselfoniross 52.7 AA ;

? cnodnoireire ietnudlsirle : numéro cdoe ruiessqns ponnserelifoss 52.7 AB.

À cmeotpr du 1er jevainr 2008, le numéro cdoe ruiessqns 52.7 AC Aurtes iierdutsns du cuir, fxie le tuax clleicotf alipabplce au paln niantol par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, l'accord d'entreprise pmrie de manière générale sur l'accord de bchrnae à l'exception des thèmes svniuatns :

- ? sraealis mmiina ;
- ? cciatilfsisnoas ;
- ? msituoituaian des fdons de fmenienncat du piarsitrme ;
- ? mtistuuioiaian des fdons de la frotrmaion plsoeioInnefrse ;
- ? gtiananes coltevieicls de peiortcotn siocale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slaocie ;
- ? durée du taivral (certaines muesers seulement) ;
- ? CDD et ctroatns de tiarval toreiparme (durée totale, renouvellement, délai de cacerne et délai de tniamsrsion des contrats) ;
- ? CDI de cieahntr ou d'opération ;
- ? égalité pnlorfoseilnsee hommes-femmes ;
- ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- ? les modalités de potuuirse des cotrtnas de tvraial lqurose les cdioonntis d'application de l'article L. 1224-1 rltaiet au tenasrrft du ctanort de tavaril ne snot pas réunies ;
- ? la msie à dsiiiootspn d'un salarié tirmmopeae auprès d'une eertnirpse uaitlricsie aynat puor oebictjf de freiaovsr le reeneucmrtt de psononers renacrontnt des difficultés scioleas et proeslneolfesnis particulières ou d'assurer un complément de foirtaomn pnifnlloseseroe au salarié ;
- ? rémunération mlmaiine du salarié porté et mtonant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces gatianers cnnnevollniotees prévalent, suaf lsuqroe la cotneonivn d'entreprise arssue des geanitars au mnois équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu ipotrme la dtae de csoicnuoln de l'accord d'entreprise.

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties sociales précisent que le présent accord s'applique de façon intégrée à tous les établissements compris dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- « Cotisations » (art. 6 de la convention collective nationale de la corporation multiservice) ;
- « Rémunération » (art. 5 de la convention collective nationale de la corporation multiservice par avenant du 1er septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et accord du 1er février 2023) ;
- « Représentation » ;

- « Congés de résidence, réembauchage et déménagement » ;
- « Période d'essai » (art. 24 de la convention collective nationale de la corporation multiservice modifiée par avenant du 1er septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Préavis » (articles 26 et 28 de la convention collective nationale de la corporation multiservice modifiée 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 corporation multiservice modifiée par avenant du 1er septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Indemnité de départ à la retraite » (art. 44 de la convention collective nationale de la corporation multiservice modifiée par avenant du 1er septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011).

Article 4 - Classifications

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

A. Employés, ouvriers

Catégorie	Échelon	Coefficient	
1	1	140	Élèves ne requérant pas de compétences particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie. Le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	Employés nécessitant une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et au minimum de 3 ans. Le salarié exécute des tâches répétitives dans un temps limité.
2	1	150	Employés 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	Employés nécessitant une formation complète des compétences professionnelles et professionnelles sanctionnées par un BEP. Le salarié de profession exécute en outre les tâches liées que définies au paragraphe précédent avec autonomie.
3	1	165	Employés nécessitant l'acquisition de compétences particulières sanctionnées par un brevet de technicien. Le salarié de profession 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	Employés nécessitant un niveau de compétences administratives, professionnelles 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 recevoir 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. Thénicien 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 unité opérationnelle avec un important degré d'autonomie et de décision.

8	300	Carde 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

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le salaire minimum brut horaire à attribuer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du taux horaire

ceosdrnrpnoat au ceofifcniat de la cssiafilaciôn professionnelle. Les coefiténfis albelpccais dnas la présente ctnevonion snot les stavnius : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour caclleur le siaalre mnuiimm burt mensuel, le tuax hoarire ceadrnronospt au cneficoefit est multiplié par l'horaire msuenel pratiqué dnas l'entreprise.

Les saareils miinma btrus mneluess pennrnet en cptmoe l'ensemble des éléments légaux, cinneeovtonnls et usules des slarieras bruts qeluels qu'en sinoet la nruate et la périodicité.

Ces siarlaes snot des besas nnatiaoles mminaiels et les sairelas réels se déterminent au nvaeiu de l'entreprise.

Pour information, fuegirnt en anxene 2 du présent accord les miinma cinholeevnnts qui snot alpeblaicps à ctpmeor du 1er mai 2023.

Article 6 - Remplacement

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les dpiiinsoots de l'article 5 du cipthare II « Employés ? Tncneecihs ? Aengts de maîtrise (ETAM) » et de l'article 6 du cprihae III « Ingénieurs et crads » de la ceoinotnvn ctclvloiee nltaoaie de la minuiaoeqrre du 9 sreemptbe 2005 ne snot pas acbplplaies aux etpiesrrens revlnaet du présent accord.

Article 7 - Changement de résidence, rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les dpoiissnitos des aecirtls 16 à 18 du carihpte II « Employés ? Tehicincns ? Antges de maîtrise (ETAM) » et 18 et 19 du cahprite III « Ingénieurs et crdeas » de la ctoevninon ciecoltlve naltoinae de la mnarriequioe du 9 spmbteree 2005 ne snot pas aplblepacis aux erieenpstrs rnlevaet du présent accord.

Article 8 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

La période d'essai a puor objet de petetrmre de déterminer l'aptitude du salarié embauché à ocepucr son poste.

La durée noalmre de la période d'essai est fixée dnas la présente coeninvton à :
? oevruirs et employés : 2 mios ;
? atnegs de maîtrise et tihicncnees : 3 mios ;
? crdeas : 4 mois.

Si clea s'avère nécessaire, la période d'essai puet être renouvelée une fios ; la durée maxlmaie de la période d'essai, y ciproms le rloveemnunlet est arlos de :
? oieuvrrs et employés : 4 mios ;
? antges de maîtrise et teechniicns : 6 mios ;
? cadres, cfioceitnfs 270 et 300 : 6 mios ;
? cadres, cionffceiet 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Puor exister, elle diot être expressément stipulée dnas la ltrrete d'engagement ou le carotnt de travail. De même, le reneueuolomlvnt de la période d'essai, s'il est envisagé, diot être mentionné dnas la lterte d'engagement ou le cnotrat de travail. Il est confirmé anvat la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au canrott en cruos ou au trmee de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hurees en-dessous de 8 juors de présence ;
? 48 hreues etnre 8 jorus et un mios de présence ;
? duex seamines après un mios de présence ;
? un mios après toirs mios de présence.

La période d'essai, rvuleoemnelent inclus, ne puet être prolongée du fiat du délai de prévenance. En conséquence, le croatnt dnot la période d'essai arua été résiliée, prdenra fin à l'issue du préavis mias les jours de préavis rtasent à exécuter au-delà de période d'essai sreont indemnisés dnas le slode de tuot compte.

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

Article 9 - Préavis

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

1.?En cas de rutprue par licenciement, le salarié a dorit :
? ancienneté inférieure à 6 mios : 1 simaene ;
? ancienneté de 6 mios à 2 ans : 1 mios ;
? ancienneté de puls de 2 ans : 2 mois.

2.?En cas de rputure du fiat du salarié, le préavis srea de 1 samniee puor le salarié aanyt mnois de 6 mios d'ancienneté et 1 mios puor tuot salarié au-delà de 6 mios d'ancienneté. Puor les aetngs de maîtrise, le préavis srea de duex mios et puor le ponneersl cadre, il srea porté à 3 mois.

Article 10 - Absence pendant le délai-congé

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Pendant le délai-congé et seelunemt jusqu'à ce qu'il siot pruvou d'un nuovel emploi, le salarié dsioptera de duex hreues par juor puor reehhccre d'emploi.

Les hreees d'absence sernot fixées un juor par l'employeur, un juor par le salarié.

Les hreees d'absence snreot payées qnaud le cnoratt de taraivl srea rmopu du fiat de l'employeur.

Article 11 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Une indemnité est accordée, en dohres des cas de fuaets grvae ou lourde, aux salariés licenciés puor mtiof prsennoel ou économique et anayt au mnois hiut mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette indemnité ne puet être inférieure à 1/4 de mios de silraae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à dix ans et à 1/3 de mios par année d'ancienneté à paritr de dix ans.

Le sliiare à prendre en considération puor le clcaul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dreirens mios précédant le lmeccniat ou sloen la frmuele la puls atugsnavaee puor l'intéressé, le 1/3 des 3 drnieres mois, étant etendnu que, dnas ce cas, toute pimre ou gtiaifacrotn de caractère auennl ou exceptionnel, qui auairt été versée au salarié pnaednt cttee période, ne seirat pisre en cotmpe que pro rtaa temporis.

Article 12 - Licenciement non économique

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

L'employeur qui eaivgsne de lnciieer un salarié diot obligatoirement, avant tutoe décision, cuenoqvr l'intéressé à un eiteretnn préalable qeuls que soinet l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La coatnvcoion est fitae par lrtete recommandée aevc aivs de réception, ou rsimee en mian pprroe cornte décharge ; cette lrtete iuinqde l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne puet aivor leiu mions de cniq juors orauevlbs après la présentation au salarié de la lrtete recommandée aevc aivs de réception de cnaoctovion ou sa rimese en mian propre.

Au cruos de l'entretien préalable l'employeur rleeilcue les etaipoxlincs du salarié. Le salarié puet se farie asssetir par une ponnsree de son coihx aprtaanepnt à l'entreprise.

Dans les etrsnpires non dotées de représentants du personnel, le salarié puet être assisté d'un mbmree du pnsenreol ou d'un cilsoeenlr du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inicrsr sur une litse dressée par le préfet.

Tout licicmeneent diot oiteglmbeiaront être notifié par lrtete recommandée aevc aivs de réception et ccei dnas tuos les cas snas eetxiopcn qeuls que sioent l'effectif de l'entreprise, le nborme de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le miotf du licenciement.

La lterte de lnieenciemct ne diot pas être expédiée minos de 2 jruos obeaurlyv après la dtae prévue de l'entretien préalable au lieecemncnit aqueul le salarié arua été convoqué.

Article 13 - Indemnité de départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Un salarié qittnuat vorentnamoeilt l'entreprise à ptarir d'au mnios 60 ans (1) en vue de sa rteatire ou rslasenpimt les cointnidos puor bénéficier d'une rtetirae complète a driot à une indemnité de départ en rtatreie saviunt son ancienneté dnas l'entreprise :

- ? 1/2 mios de sialare après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mios de siraarie après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mios et dmei de sirlaae après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 2 mios de saarile après 30 ans d'ancienneté.

Le saalire à prndere en considération puor la bsaie de culcal de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dreirnes mios précédents ou, sloen la flrmoue la puls aauseatnvge puor l'intéressé, le 1/3 des 3 drrieens mois, étant eendtnu que totue pmrie ou goiiftaartich annleule en seairt psrie en compte qu'au pro rtaa temporis.

L'indemnité prévue au présent arictle ne se cmulue pas aevc ttoue autre indemnité de même nature.

Tout salarié dnot la msie en rrtairee résulte d'une décision de l'employeur, dnas les ctoionidns fixées par la loi, a dirot au veesmernt d'une indemnité de rttieare équivalente à l'indemnité de leemeciincnt prévue à l'article 11 du présent accord.

(1) Les terms « à pritar d'au moins 60 ans » snot elcuxs de l'extension en tnat qu'ils cnterenveonint aux dipoontisiss de l'article L. 1237-9 du cdoe du trvaail dnas la msuree où la cdnotiion d'âge précisée par l'article 13 n'est pas prévue par l'article précité ce qui pruioart dnoc cruodnie à eulrcxe caeitrs salariés du bénéfice de l'indemnité de départ en rrtiraee arols même que le cdoe du tarvail n'impose pas einixplecmtt cette condition.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 14 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent accrod est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il porrua être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preitenaras suaicox précisent que cet aoccrd s'applique de la même manière :

- ? aux eersipertns de mnios de 50 salariés ;
- ? aux enirseprtes de 50 salariés et plus.

Conformément aux dosniitpoiss légales et réglementaires en vigueur, le présent arcocd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des onarnistoigas représentatives, des sevrics du msiitnre chargé du tivraal et du secrétariat-greffe du csienol de prud'hommes.

Il enerrta en viguer à la dtae de son dépôt.

Le présent accord srea communiqué aux enpetriress par ceieurorr électronique. Il artiprpndea à l'entreprise de le desfuir à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, sloen ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 jivnaer 2019, le cmahp d'application de la cnviotonen cvloclteie ntailonae (CCN) de la cnernnodioe mirlictsvuee (IDCC 1561) a été fusionné aevc cueli de coneovnitn clicoevlte naainotle des isnrutedis de la maroquinerie, des alreits de voyage, chasse-sellerie, geniriae et blectares en ciur (IDCC 2528).

Conformément aux dootspniiss de l'article L. 2261-33(1) du cdoe du tvarial ci-après, cette fosiun des cphams d'application entraîne l'obligation de mttre en plcae des spitnoliuas cmmueos dnas un délai de cniq ans à cotpmer de la dtae d'effet de la fiosun ou du regroupement.

Pour autant, et anisi que l'a rappelé le Ceiosnl cninstioeunttol dnas sa décision du 29 nmebovre 2019, ces dsipoionists ne fnot pas ocbtasle au mieaitnn ou à l'adoption de sualiitntpos spécifiques régissant des stnautiios distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rhapmpencoet les otnriasoaigns salycnedis et plolonreneiesfss représentatives de brachnes de la crednoione mrisecuitvle et de la mrrqeuioanie ont clonu le 19 décembre 2019 un acrod mntaett en plcae une CPNPI commune.

Cet acrod prévoit l'ouverture de négociations destinées à piernvar à la définition de supoalinitts cmonmues au cahmp fusionné ainsi qu'au coenntu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord raeltif à la CPPNI prévoit la possibilité de mtenianir des spécificités siteelorcles padnent et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les pireats au présent arcocd ont souhaité se rtrceennor aifn de ceonnivr d'une aexnne spécifique au champ d'activité de la cononirrdde multiservice, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la bncrhae miiuaeoqrnre du 15 nebmvroe 2023, à leulaqle l'ensemble des ooainansitgrs scleianyds et pteoraans de la bhcnare mqriiruneoae ont été conviées.

Cet arcrod vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités seocalis cotnueens dnas la cnvteonin ctloilvece ntiolane de la connerdioe mrutviiseclt et à prévoir des dpotsoniiss spécifiques à ce scueter d'activité.

(1) Ailtrece L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fsouin des cahmps d'application de peuurlsis cvtinnooes cteeollivcs en ailotppiacn du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de cocluisonn d'un arcocd celitclof roageprnut le champ de plirsuues cveiotnonns existantes, les sioiaptntuls cneonnnoletvllis apacpblelis avnat la fuosn ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des saititnuos équivalentes, snot remplacées par des stunptlliaos communes, dnas un délai de cniq ans à copmetr de la dtae d'effet de la fuosn ou du regroupement. Pnandet ce délai, la brncahe iusse du rrgoenupmet ou de la fuosn puet mniatienr puiesulrs ceintonvons collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rturoecuartitsn des bhnaeacs professionnelles, les différences tapreioeoms de ttaeminret etrne salariés résultant de la fuosin ou du rueonrmeepgt ne punevet être uilenmtet invoquées penandt le délai mentionné au pemeirr alinéa du présent article.

À défaut d'accord cconlu dnas ce délai, les slapuotiitns de la cioevtonnn cclotelive de la bhcnrae de reanhmtectat s'appliquent.

Annexes

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Certificat d'aptitude pnloelonirssefe (CAP)

Les activités cneoneuts dnas le diplôme de nviaeu V « Cordonnier-Réparateur » et effectuées conformément au détail des devrises opérations snot les sivteuans :

? collage-recollage ;
 ? 1/2 silleemes soudées ;
 ? 1/2 smleuels cseuuos balke ;
 ? 1/2 semeells coseuus ptites pinots ;
 ? bntouobs ;
 ? cenhmatengs des premières et 1/2 premières de propreté ?
 tenealotnts de propreté ou de cnroftot ;
 ? chemnntaegs des gsolisiers ;
 ? pnaits ;
 ? envlpepoes de tolan ;
 ? pièce ibnvilise ;
 ? pièce sur tgie ;
 ? croiambn ;
 ? fetermrue à glissière ;
 ? forçage de tgie ;
 ? rersipe de piqûre ;
 ? élastique ;
 ? bride ;
 ? neytotage ;

? ttrnuiee de tgie ;
 ? cutroue de ptelaau de moisscan ;
 ? psoe d'accessoires ;
 ? puqetllaes de pitrtcoeon ;
 ? fres encastrés ;
 ? travial du crêpe ;
 ? traival des synthétiques.

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Salaires mimina alebpicpals à cotempr du 1er mai 2023

Les serialas mimina brtus mulneses snot fixés puor une durée muellesne de tiraval de 151,667 hereus puor 35 herues hadiarbedeoms efteceiefvnmnt travaillées et snot établis cmmoe siut à cemtopr du 1er mai 2023 :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire burt mensuel
Ouvriers ? Employés				
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 ? Tneihceins ? Ategns de Maîtrise				
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				
VII	?	270	19,45	2 950,20
VIII	?	300	21,59	3 275,07
IX	?	320	23,01	3 490,11

Ces slaaries snot des bsaes niaoltanes et les silaraes réels pevenut se déterminer au nveiau de chquae entreprise.

La cisosommin naotanlie se réunira une fios par an, puor eiemxanr et aluepqpr le srailae de bsaes nnoitaal professionnel.

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n 2 au secteur cordonnerie multiservice

? les activités de mltseevciruis (cordonnerie, dltpioaucn de clés, tampons, garuvre ?) et tuos tauravx aennexs en sievcre rapide.

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Ces activités snot identifiées dnas 2 suterecs : la cnoonrdre anlsaatrie et la cnerioornde industrielle. L'identification des 2 setecurs se détermine par le numéro de cdoes des rseuiqs pelsoerinosfns notifié antérieurement au 1er jaievnr 2008 par les caissess régionales d'assurance mlaidae :

? corroinnde aliaratnse : numéro cdoe resquis pfnseeisrloos 52.7 AA ;
 ? cenrnodorie ildlireunte : numéro cdoe requiss plfoneeisorsns 52.7 AB.

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

La présente anxene s'applique eesenvxmcuilt aux enpesretirs rvleant du suetecr de la ceiorndre miulrtsecvie défini par le cmahp d'application de la coventonin citolvecle de la cndorreioie micsuetlvire du 29 décembre 1989 (révisée) aceinenenmmt enregistree suos l'IDCC 1561.

À cmpetor du 1er jivnear 2008, le numéro cdoe rueiqss 52.7 AC Aeutrs idisurtens du cuir, fxie le tuax ctoleiclf albpciplae au paln nnoitaal par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Elle s'applique dnoc aux etprisrenes qui relèvent de la notnmceaurle des activités économiques de l'Insee suos les reqruibus sneatuivs :

? 95.23 Z Réparation de csusrheuas et d'articles en ciur ;
 ? 95.29 Z Réparation d'articles poennelrss et domestiques.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, l'accord d'entreprise pmire de manière générale sur l'accord de bhrcnae à l'exception des thèmes svautnis :

Les poiseonrfs visées snot asnii les suitveans :
 ? la réparation de chaussures, bagages, arletcis de murqjenairoe et alreitcs sermiliias en ciur et aeutrs matières ;

? sealiras mnimia ;
 ? ctlscafoiiasins ;
 ? miautioustaln des fodns de fminceannet du pastirrmaie ;
 ? masluitauton des fodns de la fmotoiarn pssilfoneeolrne ;
 ? gtieraans ceoilclvets de pcoitreton slcoiae complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité salicoe ;
 ? durée du tvariial (certains meuerss seulement) ;
 ? CDD et cnotras de tviraal taoimrpere (durée totale, renouvellement, délai de crcneae et délai de trsniosmsian des contrats) ;
 ? CDI de ceinhatr ou d'opération ;
 ? égalité pfsnnleiosree hommes/ femems ;
 ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
 ? les modalités de pustuorie des cratotns de trvaial lsoque les cnindtoios d'application de l'article L. 1224-1 rliteaf au tferarst

du contrat de travail ne sont pas réunies ;
? la mise à disposition d'un salarié auprès d'une
entreprise ultérieure pour l'exécution de son contrat de travail
après l'expiration de son contrat de travail initial ;
? la rémunération minimale du salarié porteur et mention de
l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la
convention d'entreprise a des dispositions au moins
équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de
signature de l'accord d'entreprise.

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les
dispositions ci-dessus précitées que le présent accord s'applique de
façon particulière à toutes les entreprises de moins de 50 salariés
dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n'est
pas justifié de prévoir des dispositions spécifiques pour les
entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :
? « Heures supplémentaires » (art. 17 de la convention collective
n° 24 du 1er septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011)
;
? « Travail de nuit » (art. 18 de la convention collective n° 24
de la convention collective modifiée par avenant du 3
novembre 1999 étendu par arrêté du 2 mars 2000) ;
? « Jours fériés » (articles 19 et 20 de la convention collective
n° 24 de la convention collective modifiée par avenant du
1er septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
? « Travail de nuit » ;
? « 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

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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
autrement majorées :

- ? de 25 % de la 36e à la 43e heure incluse ;
- ? de 50 % à compter de la 44e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent
centenaire annuel sont soumises à une contribution forfaitaire
en heures 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 forfaitaire en heures 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 forfaitaire en heures
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 forfaitaire en heures est assimilée à du temps de
travail effectif et donne lieu à une indemnité qui n'entraîne

aucune déduction de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes
en matière de contrepartie forfaitaire en heures.

Article 5 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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 (1) :

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect
des dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail, relatives
au travail de nuit.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 6 - Travail du dimanche et des jours de fêtes légales

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Tous les jours légaux fériés non travaillés sont
rémunérés, sous réserve que le salarié travaille 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(2).

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
accord préalable(2).

Les dispositions particulières au 1er Mai demeurent applicables.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve que ses dispositions soient
applicables en prévoyant la rémunération de tous les jours
légaux fériés chômés conformément aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) Les termes « et ait accompli 200 heures de travail au cours des
deux mois précédant le jour férié considéré » et le 2e alinéa sont
abrogés de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail, relatives au chômage des
jours fériés.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 8 - Travail le dimanche

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les modalités du travail le dimanche et les dispositions accordées aux salariés concernés sont fixées au
sien de chaque entreprise conformément aux dispositions légales
relatives à la dérogation au repos d'application.

Article 9 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

9.1. ? Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel de
catégorie ouvrière ou employé. Est considéré à temps partiel tout
salarié dont la durée du travail correspond aux dispositions
édictees par l'article L. 3123-1 du code du travail.

9.2. ? Dispositions particulières du travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel peut bénéficier d'un contrat de travail

écrit, mnnotaennit nmemtamot :
? les éléments de la rémunération ;
? la qatiuicalfion ;
? la durée de trviaal (hebdomadaire ou mensuelle) ;
? la répartition de cttee durée etrne les juors de la seimnae puor les salariés occupés sur une bsaee hebdomadaire, ou enrte les senmeais du mios puor les salariés occupés sur une bsaee muenelsle ;
? les cas dnas lqueuels une matocfoidiin éventuelle de cette répartition puet iirvneentr et la nuarte de cette moctadfoiini ;
? les ltmieis dnas leqslleules peunvet être alcpoiecms des hueers complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

9.3. ? Durée maximale de tvaaril (heures complémentaires)

La durée crcultltonae de taivarl puet être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le normbe mxmiam d'heures complémentaires pavnout être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nmbroe ttoal d'heures travaillées ne puorra pas être équivalent à cleui d'un tpmes plein.

Les hreues complémentaires réalisées dnas la limtie de 10 % de l'horaire canrutcotel se veniot apeqipulr une maortiojan de 10 %. Les hreues complémentaires réalisées au-delà de ce suiel se veniot aqipuepr une mtoaojrain de 25 %.

Dans le cas où penadnt 12 sainmees consécutives ou penndat 12 sanmiees au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire myoen aomlccpi par un salarié a dépassé de 2 hruées au monis par seianme son horriae contractuel, celui-ci est modifié par avnenat en rspectant un délai de prévenance de 7 jrous (sauf opoipotisn du salarié).(1)

La possibilité de rcoerir aux hereus complémentaires diot être prévue au contrat. Le délai de prévenance srea de 7 juors ouvrables. Il srea ramené à 3 juors ouvrables en cas de ccneostcnaris etioxlneneples (exemple : abcsene imprévisible d'un salarié, chrage de tavaril exceptionnelle, etc.).(2)

9.4. ? Compléments d'heures (avenants temporaires)(3)

L'employeur puet être amené à dedenmar la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants tmrarepioes au conratt de travail.

En dorhes des cas de rpmeelneamct d'un salarié, le norbme d'avenants terpmæoris autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avnanets ne porrunot pas pteorr la durée du trviaal à haetur d'un tpmes plein.

Comme puor la rémunération des hreues complémentaires, les compléments d'heures réalisés dnas la limite de 10 % de l'horaire ctecorauntl huiaebtl se veniot aqplpieur une majooritan de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant tarpioemre se vionet aiqpepr une moaaitorjn de 25 %.

Les heerus réalisées au-delà du nmrboe d'heures prévu par avnneat snot majorées à heatur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 juors obevluars diot être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours orbvluæes en cas de ccnriacotnses encxletnpioeels (exemple : anecbse imprévisible d'un salarié, cghrae de taarvil exceptionnelle, etc.).

Un salarié puet resfuer ces compléments d'heures si la réalisation des hraeoirs demandés s'avère ipctbnlaimoe aevc un artue elpmoi à tpmes partiel.

9.5. ? Modalités d'organisation du tepms de travail

9.5.1. ? Salariés employés ppmcirneinleat à la vtene et l'accueil clientèle

Le nmbore d'heures travaillées sur une journée srea au miinum de 3 hruées 30.

Le plinnag de tiraavl jinulroæer ne diot pas copretomr puls d'une coupure. Celle-ci ne diot pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur diot psopæorr un pnnlaing hiraroe facnltaiat la psire d'un socend emploi, nntamemot en établissant des haoeirs réguliers d'une samneie sur l'autre.

Il est rappelé que tuot salarié à tmeps pitaerl diot bénéficier d'une pasue d'au moins 20 meniuts après 6 hreues ceoitnuns de travail.

9.5.2. ? Salariés employés pailcernipnmet à la production

Le nmorbe d'heures travaillées sur une journée srea au mimunim de 7.

Le pinnlag de tavrail jliaoanurer ne diot pas cpotormer puls d'une coupure. Celle-ci ne diot pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur diot psorpæorr un pnlanng hiroare fcailntat la psire d'un sneocd emploi, nnmoetam en établissant des hareoris réguliers d'une saemie sur l'autre.

Il est rappelé que tuot salarié à tepms petrial diot bénéficier d'une psauæ d'au moins 20 meuints après 6 heeurs cunteonis de travail.

9.6. ? Égalité de traitement

Les salariés à tmeps prtæeil bénéficient de tuos les dtoirs et atvangaes roencuns aux salariés à tepms plein, résultant du cdoe du travail, de la cneointvon cvltioeclæ ou des arcdocs d'entreprise au pttroæa de luer tmeps de travail.

Il luer est gtarani un tntææerit équivalent aux æeurs salariés de même qaiaflutciion pesernlsolinfoe et de même ancienneté en ce qui coecnnre les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la fioromatn professionnelle.

9.7. ? Priorité d'affectation à tpems plein

Les salariés à tmeps pateirl bénéficient d'une priorité d'affectation aux eoilmps à tpmes cemopt ou à tmeps peitral (si ces dneiærs cmretponot une durée de taarvil supérieure à la leur) rsessaisntrot de luer qaiaiotuicfln pilelnooenssfræ qui srenieat créés ou vacants.

La lsite des pteoss de taarvil vaatncs à tmeps pelin diot être communiquée régulièrement au pesrennol à tmeps partiel.

En cas de cadautirnde d'un salarié à tpmes ptreail à un tel emploi, l'employeur dvera xienmar et renrde une réponse motivée dnas un délai mxuiamm d'un mois.

*(1) Le 4e alinéa du pnoit 9.3 de l'article 9 est étendu suos réserve du resept des dspitoisonis de l'article L. 3123-13 du cdoe du travail, en tnat que ses dstiinpoisos s'appliquent y cpiomrs en cas de dépassement des hruées réalisées dnas le cdare d'un complément d'heures.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

*(2) Le diitpissosf d'heures complémentaires prévu au pnoit 9.3 est alppalbcie suos réserve que l'accord de bahcrne siot complété en apoalpciitn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du taavirl par un arccod d'entreprise déterminant les gianteras reiatelvs à la msie en ?uvre, puor les salariés à tmeps partiel, des dortis rnounecs aux salariés à tmeps complet, ansii que la période mimlinae de taarvl connutie prévue à l'article L. 3123-25 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

*(3) Le pnoit 9.4 est eclxu de l'extension en tnat qu'il ne répond pas aux excicægs resqieus par le 3° de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, rltæief à l'augmentation tmrepaore de la durée du travail.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

Article 10 - Aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

10.1. ? Secteur de la conrordiene 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 construction industrielle, y compris moins de vingt salariés et non compris ceux de retour dans le champ d'application de tout autre accord d'entreprise.

10.1.2.? Mise en appiacton dans l'entreprise

L'employeur frionut au salarié un fmliaorre de ptaogine des hruées effectuées et de ses jrous de repos, ce fuaiorlme drvea être cosigné en fin de mios par les deux parties.

La durée qdnieointue de tiavarl ne puet excéder 10 heerus suaf dérogation.

La durée mmaaxile albsuoe du tavaral est fixée à 48 heerus au cuors d'une même semaine, hruées supplémentaires comprises.

La durée hmoeadbirdae malxiame mnoneye calculée sur une période de 12 seeanims consécutives est fixée à 44 heures.

10.1.3.? Modalités d'aménagement du tpmes de travail

L'entreprise a le cihox de ptureauqr une réduction du tpmes de tiraavl par hiraroe cietcllof (identique puor tuos les salariés) ou par horireas individualisés.

1.? L'entreprise adtpoe un hrroaie hbdiaomarede de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 seimnaes consécutives, elle puet auqlippr un hoirare de 39 heuers la première smnaeie et 31 heeurs la seconde, sur 4 jours. Dnas ces conditions, les hruées travaillées de la 36e hreue à la 39e huere ne dennont pas leiu à motraajion puor heeurs supplémentaires et ne s'imputent pas sur le citennogt anuenl des heeurs supplémentaires.

2.? L'horaire heramabddoie est fixé à 36 hreeus sur 4 jruos et les salariés bénéficient de 45 hreeus de rpeos rémunérés par an. La période de référence afférente à la prsie des rpeos cdprnsaoeont à une période de 12 mios à ctpmeor du pgaasse eifftecef au tpmes réduit dnas l'entreprise :

? 3 jruos snot fixés à la discrétion de l'employeur dnas le crade d'une proitgroamman iciainvtde fixée en début de période anlenlue et aevc un délai de prévenance mnumiim de 7 jruos caedleirans ;

? 3 jruos snot laissés au cihox du salarié qui diot en imrfoner l'employeur au mnmuiim 7 jruos cailendares à l'avance.

3.? L'horaire hadeaombirde est fixé à 39 heerus sur 5 jrous et la réduction du tpmes de taivarl est organisée suos frome de rpeos rémunérés à rsoain de 4 snaemies et 4 jruos ouvrés par an. La période de référence afférente à la psire des rpeos cserponord à une période de 12 mios à cetmpor du paagsse ecfétfif au tpmes réduit dnas l'entreprise :

? 4 jruos ouvrés snot utilisés à l'occasion de ponts ou de jrous de rpeos adossés à des jorus fériés ;

? 5 jruos snot bloqués puor ceuniottr une 6e snaemie de congés, fixée en ccanroeoitn aevc les salariés ;

? 2 saeienms ou 10 jruos ouvrés de rpeos snot fixés à la discrétion de l'employeur dnas le cdare d'une pritgooramamn idinavtce établie en début de période aunnelle et aevc un délai de prévenance miiunm de 7 jruos cdilneaeras ;

? 1 sniemaes ou 5 jruos ouvrés de ropes snot laissés au coihx des salariés bénéficiaires qui dnvoiet en infeomrr l'employeur au mnmuiim 7 jrous ceerilandas à l'avance.

4.? L'entreprise adtpoe un hiorrae myoen hboemidardae de 35 heerus avec, sur une période mmixaale de 12 mios consécutifs, une mtuoadloin pavount alelr jusqu'à 48 heures. Pnadnet la période de modulation, les hruées effectuées au-delà de 35 heeurs et dnas la ltiime de 48 heerus ne dnonnet pas leiu à moarjtaion puor heerus supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cngnonetit annuel, dès lros qu'elles snot compensées par des herues non travaillées.

Les heerus anisi travaillées en puls ou en mnois par rrpaopt à l'horaire hramidbaeode de 35 heuers snot comptabilisées au mios et fuengirt sur le biltueln de paie. En fin de période de modulation, s'il eixste un sdoles d'heures travaillées excédentaire, ces heeurs onervut diort aux mntiaoaors puor heerus supplémentaires dnas les ctndiinoos de la législation en vigueur, ou d'un cmomun arcocd etrne les deux patries à un reops compensateur. Elels snot payées au salarié à l'occasion du veemrsnt de la du mios savnuit la fin de période de modulation.

S'il apparaît dnas le mios précédant la fin de la période modulée que les besias d'activité ne pouront pas être sfmfmseniut compensées par les huessas d'activité, l'entreprise snrtoat du crdae de la motoidalun puet secollitir l'indemnisation au ttre du chômage peitarl des hereus ansii perdue.

Le cehf d'entreprise établit le pgrraomme iacidntif de la moliuoatdn qui iduique le nbmore de jruos travaillés par saeimne et asvie les salariés, par écrit, des vaaitoinrs d'horaires décidées au mions 7 jrous à l'avance. Dnas le cdare de la modulation, les salariés qtiuantt l'entreprise et n'ayant pas récupéré des huers en deçà de 35 hruées en période bssae en cerosvne le bénéfice. Les salariés anayt accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au mmnoet de la rprutue du conrtat de travail, reçoivent une indemnité csroeoarmpndt à luers drtios acquis.

5.? L'entreprise atopde un horarie haedmdaborie de 35 heuers sur 5 jours. Ttuoe herue effectuée au-delà de la 35e huere srea rémunérée ou compensée sloen les teexts en vigueur.

Si des tuaravx supplémentaires ou urgents, ou une ansbcee justifiée du salarié, fnot osbatlce à la pisre de rpeos prévus aux ptonis 2 et 3 du présent accord au cuors de la période de référence, le rpeos équivalent est reporté au pmereir tismrete de la période suivante.

10.2.? Autre secteur

10.2.1.? Champ d'application

Est concerné par le présent atcrlie 10.2, l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dnas les etrnpsirees du sucteer de la cordonnerie, eopmyanlt mions de vignt salariés, et non secbpuesilts d'entrer dnas le camhp d'application de tuot arute accrod collectif.

10.2.2.? Mise en ?uvre dnas l'entreprise

Chaque salarié établit un paiogtne de son tpmes de tavarl jainulroer et de ses jruos de ropes à prtair d'un fmurlroiae riems par l'employeur et cosigné en fin de mios par les deux parties.

Le nmobre d'heures miamxal de traavil par siamene ne purora dépasser 42 heures.

10.2.3.? Modalités d'aménagement du tepms de travail

10.2.3.1. Modalité 1

L'entreprise atdpoe un hirraoe hdriembdaoae de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux smnaiees consécutives, elle puet ailqppur un harrioie de 39 hreeus la première seimane et 31 huers la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les huers travaillées de la 36e à la 39e heuers ne dennont pas leiu à mtajiroaon puor heerus supplémentaires et ne s'imputent pas sur le conitnengt anuel d'heures supplémentaires.

10.2.3.2.? Modalité 2

L'horaire heibodaadrme est fixé à 36 hreeus sur 4 jruos et les salariés bénéficient de 45 hruées de rpeos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la psire des rpeos creornposd à une période de 12 mios à cotmepr du psagase eifftecef au tpmes réduit dnas l'entreprise.

? 3 jorus snot fixés à la discrétion de l'employeur dnas le crade d'une prromoitgaamn inivtdicae fixée en début de période aelulne et aevc un délai de prévenance muminim de 7 jrous calendaires.

? 3 jruos snot laissés au choix du salarié qui diot en ifmenror l'employeur au mnmuiim 7 jruos cneraileds à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, suaf cscricioaetncns exceptionnelles, pneandt les périodes de suractivité fixées à 13 seaimnes maximum.

10.2.3.3.? Modalité 3

L'horaire hadaeodbirme est fixé à 39 hreeus sur 5 jrous 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 comprend 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 semaine de congés, fixée en corrélation 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 itinéraire 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 figurant sur le bulletin de paie.

En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaires, ces heures doivent être majorées pour heures supplémentaires dans le cadre de la législation en vigueur, ou d'un contingent accordé entre les deux parties à un repos compensatoire 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 itératif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avisé 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 quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en bénéficient.

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 compensatoire à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les besoins d'activité ne peuvent pas être suffisamment compensés par les heures d'activité, l'entreprise s'inscrit dans le 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^e heure sera rémunérée ou compensée selon les termes 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 reçoit une indemnité compensatoire à ses droits acquis

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

(1) Le dispositif d'aménagement du temps de travail prévu à l'article 10 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, prévues au 3^o de l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 11 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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 fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il est communiqué à l'entreprise de la diffusion à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 juin 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la corporation des industries de la chaussure (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, genèterie et bottiers en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33(1) du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des procédures de suivi dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil national dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de dispositions spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et patronales représentatives de branches de la profession ont par conséquent et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPNPI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à

panievr à la définition de siuptatinols cumneoms au cmhap fusionné ains qu'au cnteonu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord rietlaf à la CNPPI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités slteeroeclis penandt et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les pireats au présent accrod ont souhaité se rcnonreetr aifn de ceovinr d'une axnene spécifique au cahmp d'activité de la croeniondre multiservice, lros de la réunion de la CNPPI élargie de la bnahcre miqrnrurieaoo de 15 nvmeobre 2023, à leulqlae l'ensemble des ongostiniraas sleciydnas et paneolrtas de la barchne mioeniquare ont été conviées.

Cet acrcod vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités soiclaes rtelaevs nmtnoeamt aux hueers supplémentaires, au tirvaal de nuit, aux jurros fériés, au travial à tmpes piaretl et à l'aménagement du tmpes de travail.

Ces sliotpaniuts ccrnnoaet des aaagtvnes saouicx pperors au sutecer d'activité de la crinooedrne multiservice.

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n 3 au secteur cordonnerie multiservice

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTCF ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

La présente annexe s'applique emvnxuleeiscst aux espitreens rvneaelt du stceeur de la crennooide mluietvcsre défini par le champ d'application de la cntovonien cceltlovie de la cidnoorenre mitcesvuirlu du 29 décembre 1989 (révisée) acnemeneinnt enregistrée suos l'IDCC 1561.

Elle s'applique dnoc aux epeetnirrs qui relèvent de la nmacntruolee des activités économiques de l'Insee suos les reqbuiis sunatevis :

- ? 95.23 Z Réparation de caushuerss et d'articles en ciur ;
- ? 95.29 Z Réparation d'articles pelroensns et domestiques.

Les prfeonssois visées snot ansii les setuivans :

- ? la réparation de chaussures, bagages, ailcrtes de moeraquunrie et aliretcs siailerms en ciur et aertus matières ;
- ? les activités de meircselvitus (cordonnerie, dacuioiptln de clés, tampons, graruve ?) et tuos tavuarx aenxnes en sericve rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 sruteecs : la cndreronie aintlrsaae et la cndireroone industrielle. L'identification des 2 seceurts se détermine par le numéro de cedos des rsqueis proeossnilerfs notifié antérieurement au 1er jnavier 2008 par les cssiaes régionales d'assurance mldiaae :

- ? creridnooe anaiastrle : numéro cdoe riesqus peroeffonnillss 52.7 AA ;
- ? cnoirdneroe indirstuelle : numéro cdoe rsqueis proosnsenlefls 52.7 AB.

À ctmeopr du 1er jainavr 2008, le numéro cdoe rsequis 52.7 AC Aeurts idsrtenius du cuir, fxie le tuax ccliotelf aallcpbpie au paln ntianoal par arrêté ministériel aux 2 secteurs. Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, l'accord d'entreprise pmire de manière générale sur l'accord de bnchrae à l'exception des thèmes sniatvus :

- ? saralies mimina ;
- ? cnliaiaofisstcs ;
- ? msilaautiuton des fdnos de fnieennmcat du prsrtrmiaaie ;
- ? mlsuaotiautn des fnods de la foarimotn plnisneofloere ;
- ? greinaats covicetlles de petrtricoon scooaie complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siclaoe ;
- ? durée du taravil (certaines muesers seulement) ;
- ? CDD et craotnts de traival teormaipre (durée totale, renouvellement, délai de ccneare et délai de tssoirsanimn des

(1) Aritcle L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fusoin des cmpahs d'application de psuruiels cnetnooivvs citeelovics en aolaptpiocn du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de cncoluois d'un aorccd coiltlecf ruapregnot le champ de plueirsus cnitooennvs existantes, les stilnuoatpis cenvnnileneotlos ailelppbcas avnat la fuison ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stiotaiuns équivalentes, snot remplacées par des spalnuiits communes, dnas un délai de cniq ans à ctmeopr de la dtae d'effet de la fousin ou du regroupement. Pednnat ce délai, la bharnce issue du runpemereogt ou de la foiusn puet mntaniier pieulrsus cvnonoetnis collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rosuceruttiratn des barchns professionnels, les différences tepireomars de tmniareett etrne salariés résultant de la fioussn ou du rugeoepremnt ne puveent être uienmeltt invoquées pnaaedt le délai mentionné au pmerier alinéa du présent article.

À défaut d'accord colncu dnas ce délai, les snpioaluitts de la cvonitneon cetilclvooe de la bhacnre de rthneamaetct s'appliquent.

- contrats) ;
- ? CDI de cneahitr ou d'opération ;
- ? égalité peoflsenrnsolie hommes/ fmemes ;
- ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- ? les modalités de pruosutie des ctoatrs de trviaal lsqoure les cdiionts d'application de l'article L. 1224-1 relatif au tarernsft du coantrt de traiavl ne snot pas réunies ;
- ? la msie à dsiiioipotsn d'un salarié toeamprre auprs d'une erispentre utsiitrlcaie aynat puor ocejitbf de fvoiaesrr le retumreect de pnsnoeres toarennct des difficultés soiclaes et peeiosflesnlors particulières ou d'assurer un complément de foimrtaon plfnroselosniee au salarié ;
- ? rémunération mmnlaie du salarié porté et monantt de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces gtaiaens cnvnlneeloitenos prévalent, suaf loqsure la cennivoton d'entreprise asruse des gatireans au monis équivalentes.

Cette primauté générale s'applique, peu itrompe la dtae de clioonsucn de l'accord d'entreprise.

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

En acaiolptipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pneirartaes suioacx précisent que le présent accrod s'applique de façon iuetdnqe à tteuos les eeiprsetrns cmeisrops dnas son chmap d'application quel que snot luer effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des spointiutlas spécifiques puor les epnstrriees de minos de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent accrod a puor obejt les thèmes ci-après :
? « Idatmnsoeniin miaalde et aneidcct » (art. 42 de la conineovtn cliveoclte noltnaie de la cderioonne multiservice, modifié par avneant du 1er smeetrpbe 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) et maternité ;
? « Régime de rirtatee complémentaire et prévoyance » (capital décès ? rtnee éducation ? incapacité de tairavil et invalidité pemernante ; ailrcte 45 de la ctnioonevn clvtcelioe nniaoltae de la cronoeinrde multiservice, modifié par aannvet du 1er srtpmeee 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et aannevt du 6 nvorebme 2017 étendu par arrêté du 25 spetmerbe 2019) ;
? « Régime pensrnfefoosil de santé » (accord du 31 août 2015 étendu par arrêté du 21 décembre 2015 et aevannt du 19 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 avril 2021) ;
? « Congés supplémentaires » (articles 36 et 37 de la civteononn ctilioecve natilonae de la coeinndorre multiservice) ;
? « Congés puor évènements filaaimux » (art. 40 de la cnitoeovn clltecvioe nonliatae de la coeodrrnine multiservice).

Article 4 - Indemnisation maladie et accident

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Après un an d'ancienneté dnas l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de mlaidae ou

d'accident constatés par un médecin et constatés 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 périodes d'indemnisation seront augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises à l'alinéa 1er dans 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 absences de trajet-travail, et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

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

En cas d'arrêts de travail consécutifs 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 obligatoire auprès de l'URRPI-MMEC, l'organisme de prévoyance du groupe Malaofk Médéric. (1)

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 salariés concernés (plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise).

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux salariés de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui ne prévoient pas la possibilité pour la branche de conclure les entreprises à adhérer à un organisme complémentaire choisi. (Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 5 - Maternité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Pour les salariées enceintes, afin de d'éviter les périodes de forte absence dans les semaines de la journée, les salariés peuvent bénéficier de la réduction de ces salariées dès le 5e mois de grossesse, d'une réduction d'heure quotidienne d'une demi-heure sans perte de salaire ; cette réduction d'heure permet de débaucher plus tôt 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.

Pendant la période de congé maternité ou d'adoption, la salariée reçoit une indemnité 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

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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

Les entreprises sont tenues de s'affilier à l'IREC, l'Institut de retraite du Groupe Malaofk Médéric.

Pour participer de la retraite complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas titulaire de son 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 raison de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

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

À compter du 1er janvier 1996, Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficiera d'un régime de prévoyance constitué des éléments suivants :

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

6.1. Capital décès, invalidité absolue et définitive (avenant du 6 novembre 2017, étendu)

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

(En pourcentage.)

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

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

- ? cadres : le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention ARIGC du 14 mars 1947 ;
- ? non-cadres : le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention ARIGC du 14 mars 1947.

En outre, les partenaires sociaux conviennent que les salariés du 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 est interdit dans ce cas de percevoir les prestations 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 sein de l'institution.

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 mailade ou de l'accident, en complément et raleis de la mulsoaiatsnien ou à cpmoetr du 31e jour, d'une ientsoiamindn calculée à hetaur de 80 % de son sraalie burt de base.

L'indemnisation s'entend déduction fatie des pneatrtosis versées par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité pmeetanne 2e et 3e catégories définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, l'indemnisation est égale à 80 % du sraaile burt de bsaie de l'intéressé.

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

L'indemnisation complémentaire en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie est versée tnat que le salarié jfsitiue de son état et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la peionsn de rattrie de la sécurité sociale.

6.4.?Financement du régime

Les cniasiotots snot calculées sur le salirae burt senarvt de bsaie aux citnoiaosts de la sécurité sioacle limité au pnoflad de la tcarne B :

? thcnrae A (TA) : tnhrae de rémunération au puls égale au sarlaie anneul plnaofd de la sécurité saicloie ;

? tachnre B (TB) : tanhcre de rémunération copsrime ernte 1 fios et 4 fios ce plafond.

Pour les acnines salariés bénéficiant du mianten des gnatearis prévu au ppgharrae 5 du présent article, anuce cisattooin n'est due par les anencis salariés pndeant la période maintien, celui-ci étant financé par msoaliuiuatn aevc les citointsoas définies au ttrie des assurés présents à l'effectif.

Les ciatnotsios destinées au famneinct du régime snot les snietuvas :

(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 mras 2014 (étendu par arrêté du 5 jaienvr 2015, JO 10 janvier), le feciaennmt du régime et le nveiu des ptsnoitraes snot différenciés solen que les salariés snot « cdeas » ou « non-cadres ». Paenrnt atce du décret n° 2012-25 du 9 jeiavn 2012 et de la clriciarue n° DSS/SD5B/2013/344, les paenirartes suiacox eednenntt par :

? cdeas : le peonsenrl ralenevt des atrclies 4 et 4 bis de la cooietvnnn ARGIC du 14 mras 1947 ;

? non-cadres : le perensnol ne rveelnt pas des arcliets 4 et 4 bis de la cnivoetonn AIGRC du 14 mras 1947.

En outre, les pranteeiras sucaox anuteojt que les miaraadnts scaiuox non tluriiias d'un catront de triaavl et aeusstjtis au régime général en vteru de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, pevunet bénéficiier du régime de prévoyance mias qu'il luer aapintprt dnas ce cas de rcteespr les cioindonts exigées par la réglementation en veuiugr réglementation (circulaire DSS du 25 semprbete 2013).

(En pourcentage.)

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 mras 2014 (étendu par arrêté du 5 jveianr 2015, JO 10 janvier), le fcnminnaet du régime et le nveiu des posritnaets snot différenciés sleon que les salariés snot « cderas » ou « non-cadres ». Pannert atce du décret n° 2012-25 du 9 jnveiar 2012 et de la cliaciurre n° DSS/SD5B/2013/344, les pntirereas saicoux enntednet par :

? cdraes : le peesnrol rnveaelt des acilrtes 4 et 4 bis de la cnvietonon ARIGC du 14 mras 1947 ;

? non-cadres : le pnoeernsl ne rnvaeelt pas des aeltrcis 4 et 4 bis de la coenoiivntn AIGRC du 14 mras 1947.

En outre, les ptanieaerrs sicuaox aunejott que les mraaanidtas scouaix non tiuetirals d'un ctaront de taaivrl et ajiststues au régime général en vetru de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, peenuvt bénéficiier du régime de prévoyance mias qu'il luer aniptapet dnas ce cas de rtecsper les cniotndios exigées par la réglementation en vuuiugr (circulaire DSS du 25 sreempbte 2013).

Le tuax de csoitaoitn les cadres, l'obligation de cisiottaon ptlaanroe sur la tnhrae A tlee que prévue par la cvotnonein ctvcliloe notnliaae de rearttie et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947.

6.5.?Portabilité des gneariats du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du meinatin à trite gitraut des gnierats du régime en cas de csstiaoen du ctnorat de travail, non consécutive à une futae lourde, onarvut dirot à pirse en crhgae par le régime d'assurance chômage seoln les coodnnitis stnvaeis :

a) Le metinain des girtenaas est aacllbppie à cpetomr de la dtae de csteioasn du cntoart de tiaavrl et padennt une durée égale à

la période d'indemnisation du chômage, dnas la litime de la durée du deiren cnotrat de tivaarl ou, le cas échéant, des dreienrs crttoans de triaval lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mios entiers, le cas échéant arndiore au mios supérieur, et puor une durée mmaialxe de douze mois.

La sesiunospn des anatlciools chômage puor cuase de mldiaae ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le ccual de la durée du miintean des gertinaas qui ne srea pas prolongée d'autant.

b) Le bénéfice du mniaieitn est subordonné à la cdotnoiin que les ditros à rmbumeeoetsrs complémentaires aeint été orvteus chez le dinreer employeur.

c) Les geanatirs mneaetunis du bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en vieuugr dnas l'entreprise.

d) Le mniaieitn des ganteiras ne puet coudrine l'ancien salarié à

pcierevor des indemnités d'un matnont supérieur à ceuli des acotailolns chômage qu'il aaiurt perçues au titre de la même période.

e) L'ancien salarié jstfiue auprès de son oigrnams assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mintein des garanties, des cnndiotios prévues au présent article, en fsunoriasnt également les jicuiftafts mentionnés ci-après.

f) L'employeur slignae le meiniatn de ces gtniareas dnas le cfatericit de taarvil et imforme l'organisme aesuusrr de la cioastsen du cntraot de tviraal mentionnée au pmeeir alinéa.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié diot fonriur l'ensemble des jictisuffiats qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nmmonetat le jusftiitcaf de pirse en chagre par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salarié diot imonferr l'organisme arsuuser de la citessoan du vsneeremt des aootialnlcs chômage lrouqse celle-ci irnenvetit au cours de la période de portabilité des driots de prévoyance.

Le femeanncint de ce dsoiisiptf fiat l'objet d'un système de mtaaltuuiosn intégré aux ctosintiaos des salariés acftis (parts prtaanloe et salariale) pneettrmat aux acenis salariés de bénéficier de ce dptiisofs snas paeienmt de cotisation.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242- 1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en viuegr dpeius le 1er jiveanr 2022 et de l'application des spioiulttans de l'accord notaianl ipotirensnfoeenrsl du 17 nobmrvee 2017 itanuitsnt le régime AGIRC-ARRCO de rriteate complémentaire et de l'accord nnatiaol ioeenofnspisrretl du 17 neorvmbe 2017 railetf à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avirl 2018.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 7 - Régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Dans le crade et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013, les patiearnnes sauiocx ont souhaité créer un régime de resebmneomurt des frias de santé au sien de la bnrcache complétant asini luer plituoique en matière de poeicotrtn sociale.

Grâce à la mtlsioiuuaitan des reisuqs organisée au niaevu de la bnrcache dnas le cdrae de la rniomaoamétdcn prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peretanians sciuoax irnatensnt un régime de qualité au mullieer côut puor les enpretiers et salariés de la bahrnce qui grinatat(1) :

? l'accès aux garnetais celoitlevcs puor tuos les salariés, snas cnoiotidn d'ancienneté et snas considération nmtnaeomt de l'âge, de l'état de santé ou de la sotiatun de flmiale ;

? un neiavu de coeurturve adéquat roensapt sur les gntiearas les puls pnretneites cpmtoe tneu des bensios suoiax et creoitnans économiques de la bcnhrae ;

? le bénéfice, puor caqhue eeiptrrsne et salarié de la branche, de gnatieas mlnaieims identiques, de tuax de cinsotoatis négociés et mtainues pnadnet duex ans anisi que d'engagements sur la qualité de sirvcee ;

? un paoiltge piriatare du régime prtanmeett d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en aserusr la pérennité.

Le régime psnerooinfesl « fiars de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à piooumvorr une piulqtoc ativce de prévention, d'action sliaoce puor les ptapouilnos les puls fgrelias et de mtaeiinn des giternaas puor crneiats salariés ou acennis salariés dnas des cootnidins privilégiées.

La msie en ?uvre d'une procédure de msie en cncueurorce iratplaime et ttepnsnarrae assnuart l'égalité des cndatiads dnas le rcpeest de la législation a peirms le coihx par les preanitears siauocx de l'organisme aeuusrsr le mieux-disant.

En outre, le présent acrocd pmeret aujourd'hui de psorepor une curvotreue « fiars de santé » rtpseeact la réglementation des cnaotrts responsables. Il ilcnut le fcnneieamnt du mnietan troaimetre de la cruteurvoe au bénéfice des anniecs salariés indemnités par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond asusi des ogtbnaiiols liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à eefft du 1er jeanivr 2016 et fltiaice asini les démarches puor cireentas entreprises, nmtnamoet les TPE/ PME, puor la msie en pacle d'une cerouvture complémentaire.

7.1. ? Oebjt et cmhap d'application

Suite à l'appel à cncucerrone mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent aorccd isuanrte un régime pnenfseroosil de rournembeemst des firas de santé (dénommé régime pneressinfool de santé) au sien des eereirpnsts entntart dnas le chmap d'application terriaiorl et pefosesnnoil de la covtenionn clcvelitoe de la crnnrieoode mcisiuelvrte (IDCC 1561).(1)

Il définit les garanties, les csooniatits et luer répartition, la solidarité pesfnlooslniere msie en ?uvre asinii que l'organisme recommandé puor l'assurance et la gsoeitm dudit régime dnas le cdrae de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les eresrtenpis au snes du présent accrd s'entendent des eepitrsnes dnnot l'activité piparnilce au 1er jeinvr 2016 relève du camhp d'application pefnsnrseoiol et troriartel de la coiennovtn collective, tel qu'il est défini à l'article 1er de la convention.

7.2. ? Hiérarchie des nrmeos et arcoeds d'entreprise

Conformément aux alrcteis L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de complémentaire santé d'une bnrcache pnfloiresneloe est un thème de négociation aueuil il ne puet pas être dérogé. En conséquence, auucn aorccd d'entreprise ne pruriaot vneir dniuimer les ditros et onaoiltgbis nés du régime pofsenerosinl de santé visé par le présent accord.

7.3. ? Bénéficiaires du régime poonrfeisnsel de santé et dneepiss d'affiliation

7.3.1. ? Bénéficiaires à trite obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses geatrinns s'appliquent obligatoirement, dès luer dtae d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des eiersnrteps rvaeenlt du cahmp d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de tvialal puor mdiaale ou acdecnit indemnités par la sécurité sociale, les salariés dnraut luer congé de maternité, de paternité ou d'adoption anisi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, des deepniss d'affiliation punevet être exercées par les salariés dnas des cas limitatifs. Eells snot définies à l'article 7.3.2 et msies en ?uvre solen des modalités de l'article 7.3.3.

Les pireaarnets scuiaox sitonehvat rpplaeer qu'en cas de non-respect des dsnoipsoits du présent article, les estnerieprs s'exposent puor elles-mêmes et puor l'ensemble des salariés affiliés au régime à un rseendemrest ficfal et/ ou social.

7.3.2. ? Dessineps aisemds puor les bénéficiaires à ttrie obligatoire

En aiapcpioitln de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, pvuneet demander, par écrit, à l'employeur une dsepinse d'affiliation à la gnratiae « fiars de santé » :

? les salariés et arnpteips bénéficiaires d'un cnortat de tiraval à durée déterminée ou d'un crtanot de msoiisn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une ceutrovure ilidlvudneie sutriscoe par arelluis ;

? les salariés et aepirtnps bénéficiaires d'un crtoant de tavaril à durée déterminée ou d'un cartont de miisossn d'une durée au mions égale à 12 mois, à cdonioitn de jsftieuir par écrit qu'ils snot déjà coevturs à ttrie idvenniudl puor le même tpye de gtaianres ;

? les salariés à tpems piraatl et apetpirns dnnot la ctistooian au régime seriat au mnois égale à 10 % de luer rémunération burte ;

? à conoidtin d'en juiifsetr cquahe année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en appalcoitin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sloctae ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en aipicotpain 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 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 l'expiration de l'année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à l'étranger ou en qualité d'ayants droits affiliés à titre obligatoire).

En l'absence 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 l'engagement de l'adhésion et le montant exact de ce montant 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 se faire accompagner 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 irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de contribuer à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cessent de bénéficier 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 comprise) par la solidarité du régime complémentaire de santé conformément au 1° 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 prestations facultatives proposées 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 jure uxoris à la date de l'événement donnant lieu à l'adhésion ;

? 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 caractérisée par une communauté de vie présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en ménage ;

? 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 sont nés avant l'une des cotisations 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 remplir les conditions 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 formation professionnelle ;

? ? ? être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, rattachés à la charge par l'administration fiscale ou non indemnisés et justifiant 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 titulaires d'une infirmité totale qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;

? ? les enfants rattachés à l'une des catégories énumérées ci-dessus au titre de leur statut de salarié verse une pension alimentaire versée en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

7.4. ? Les garanties du régime complémentaire de santé

Les garanties du présent régime, prévues pour l'application de l'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 sont prévues en cas d'évolution de la réglementation.

Les garanties prévues par le régime complémentaire de santé comprennent des prestations de soins, des prestations de prévention et de soins de santé.

Les prestations ou prestations de soins mentionnées à l'article 7.4.1.2 du présent accord.

La cotisation à la garantie santé du régime complémentaire de santé est financée par l'ensemble des cotisations prévues par le régime complémentaire de santé (garantie santé + garantie soins de prévention).

Pour accéder aux prestations, le salarié doit verser à l'organisme de santé la cotisation prévue à l'article 7.3 du présent accord.

L'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les cotisations d'une complémentaire santé supplémentaire 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, le salarié, l'entreprise a néanmoins la possibilité de solliciter à deux fins différentes l'adhésion des salariés à améliorer les prestations du régime de base.

Ces prestations ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de dispositions particulières, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 7.8.1 du présent accord.

Les prestations prévues y compris la cotisation de l'adhésion facultative, sont dans le cadre d'une adhésion volontaire obligatoire.

En cas d'adhésion 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 complémentaire de santé :

? concernent les salariés, les enfants à charge sont couverts 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 ;

? concernent les prestations couvertes à titre facultatif, dans le cas où l'adhésion du salarié est obligatoire, les droits à la garantie sont ouverts au plus tôt :

? ? à la même date que ceux du salarié si le conjoint est lui-même affilié à l'affiliation de ce dernier ;

?? au preiemr juor du mios qui siut la dtae de réception par l'organisme recommandé de la deadnme d'extension familiale, si elle est fatie à une dtae différente de l'affiliation du salarié.

pneifrsoesnol de santé

Les geniaarts du régime psnerioosfnel de santé ont été reveus et modifiées, à cotpemr du 1er jaienvr 2020 et à ttrie informatif, sleon le tlbeauu reruiopdt en annexe.

7.4.1. ? La giaartne frias de santé du régime pisrfooesonnl de santé

Les pratsoteins du talabeu ci-dessous snot exprimées suos déduction des ptaenitsros de la sécurité slcioae hmiors puor lagarantie optique.(2) (3)

7.4.1.1. ? Liste des poinetarsts de la gantaire santé du régime

	Nature des frais	Base obligatoire	Option 1 (y cporims base)	Option 2 (y crpmois base)	
	Les remoubmrteesns ietnnnnrveeit y cimpors le rrmnesboemut de la sécurité soilace française dès lros 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 disfotiipss de priuatqe tiaifarre maîtrisée*	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
		Praticien non adhérent aux dtipsfoisis de pqaiture triaarfie maîtrisée*	100 % de la BR	120 % de la BR	200 % de la BR
		Forfait jioarlenur hisalotpier [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 apotidon (prime de naissance)				
	Par enfant	?	100 ?	300 ?	

Honoraires médicaux				
Consultation ? vtiise ? cauoistolntn en ligne				
chez un généraliste				
	Adhérent aux doitsfpsiis de pqiartue trfiaaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dpssfiitios de pparitue tirriaafe maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
chez un spécialiste				
	Adhérent aux dsfsiioipts de piqtaure trriiaafe maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux disspoiftis de pruaiqte traiaifre maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Actes tiqueencus médicaux				
	Adhérent aux dfpsiistois de pauqirte tfriraiae maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux ditisfpsiios de ptirquae triiraafe maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Actes d'imagerie médicale				
	Adhérent aux dsioiipstfs de paiturqe tiaiarfre maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux disstiifops de puqraite trfiairae 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 enexams de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Matériel médical				
	Appareillage et prothèses médicales remboursées par la SS, hros adeis aiedituvs et optique	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
Frais de trnaorspt sanitaire				
	Ambulance, txai conventionné ? hros SUMR [11]	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Cures thermales				
	Honoraires, fiftoras de salnivucrele 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 pcrtrises non remboursés par la sécurité salicoe ? par an et par bénéficiaire	?	60 ?/ an/ bénéficiaire	150 ?/ an/ bénéficiaire
Médecine antllednoiide et de prévention sur présentation d'une ftcuare olainrgie établie par le penrsfoeinsl non remboursée par la sécurité saolcie pircetsre par un médecin				
	Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, pihcosytrimocen puor enfant, ctstnoilouan diététicien	-	Jusqu'à 2 fios par an/ bénéficiaire limitées à 30 ?/ séance	Jusqu'à 3 fios par an/ bénéficiaire limitées à 50 ?/ séance

Soins cruontas auprès d'un pesorsnefinol conventionné ou non

Soins et prothèses 100 % santé**							
Dentaire auprès d'un professionnel	À compter du 1er janvier 2020 pour les concepteurs et brigitdes et dès le 1er janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.		Sans reste à payer [12]				
	Soins						
	Soins conservateurs, endodontie, prothèses bucco-dentaires		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 dentaires que 100 % santé						
	Panier à tarifs « modérés » :						
	Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (couronne provisoire, 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 provisoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)		160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR		
	Implantologie						
Fausse mâchoire et prothèse implantaire non remboursées par la sécurité sociale ? limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire/ Scanner, pose de l'implant, plier implantaire ? limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire		?	?	500 ?			
Orthodontie [7]							
Remboursée par la sécurité sociale ? par le patient et par le 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				
	Équipement dentaire que 100 % santé (classe B)						
	Dans le réseau KILAXIA [9] tarifs négociés et restes à charge minorés (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 KILAXIA (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 les lunettes prescrites, y compris jetables, non remboursées par la sécurité sociale		200 ?/ an	250 ?/ an	300 ?/ an			
Chirurgie optique réfractive							
Par ?il par bénéficiaire par an		100 ?	175 ?	250 ?			
Aides accordées 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 1er janvier 2021		Renouvellement par appareil tous les : 4 ans				
	Équipement 100 % santé** (classe I ? ***)		Sans reste à payer [13]				
	Équipement dentaire que 100 % santé (classe II ? ***)		Limité à 1 700 ? TTC par année auditive (hors accessoires) y compris le remplacement 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 = Bsa de rsmeembuonret de la sécurité sociale.
 BR ? SS = Bsa de rounmeesbemrt reuente par la sécurité scoilae mnios le rneouesbmrmet de la sécurité sociale.
 DE = Dépense evcfttiee : maontnt tatol des dépenses engagées déduction fatie du rbemusonemret de la sécurité sociale.
 TM = Tciect modérateur : différence etre la bsa de rbeneumsormet et le monnatt remboursé par l'assurance mdialae oaitgoirble (avant aoipactpiln sur celui-ci de la poaiaititpcrn fioiatarfre d'un eruo ou d'une franchise).
 RO = Régime
 * ? Dpiisstoifs de patureiqs tiarefars maîtrisées OAPTM ou OPTAM-CO (en cirhgruie et obstétrique) : en adhérant à ces options, les prsfooilensnes de santé s'engagent à liemtir leurs dépassements d'honoraires dnas des cinionodts établies par la convention. Puor soaivr si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le stie annuairesante. ameli. fr est à la dtisoiospin de tous.
 ** ? Tles que définis réglementairement : dtpsiiisof 100 % santé par leqel les assurés cvruetos par un caontrt de complémentaire santé rsepnblsoae punveet bénéficier de carneetis ptronatises d'optique, d'aides auidveits et de prothèses deintares définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance mdialae otilorbgiae et les complémentaires santé, dnoe dnas firas rstaent à luer charge, suos réserve que les pnooenifseslrs de santé reenpsetct les tfaris mumaxmis fixés.
 *** ? Vior la ltsie réglementaire des otoinps de la lsite A et de la liste B dnas les cdontioins générales.
 **** ? La céicité se définit par une acuité vliusele inférieure à 1/ 20e après correction.
 ***** ? Y cprimos le reeeonbmursmt de la sécurité sociale.
 [1] ? En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hros chrguiire esthétique.
 [3] ? Hros établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, miosan de retraite, EHPAD), tles que définis à l'article L. 312-1 du cdoe de l'action soalice et des familles.
 [7] ? Les ftraoifs snot calculés et proratisés sur la bsa d'un seersmte de traitement.
 [9] ? Les poiertantss dnas le réseau KIAXLIA et hros réseau ne snot pas cltiavumues (termes euxlcs de l'extension par arrêté 2 arvil 2021, JO 13 avril). La prsie en craghe des prseoatnits indiquées, remboursées par la sécurité sociale, est assurée a mmiina au tikcet modérateur.
 [11] ? SUMR : Srecive médical d'urgence régional. Onigasoriatn régionale mtenatt à la doissipiotn du SMAU une almbcnuae médicalisée ptraenmett d'assurer les preremis snios et le tansorrpt d'un maadle dnas un svriecce hospitalier.
 [12] ? Dnas la ltimie des frias réellement engagés et des hirreooans liitems de frtuitcaan définies aux cdointons générales.
 [13] ? Dnas la liitme des frias réellement engagés et des pirx letiims de vente définis aux ctdnoiiions générales.

7.4.1.2. ? Lemitis et elcosxnuis de garanties

La gntairae santé du régime pnsroiensoepl de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité saocile ou pratiqués par un pnonnesseiofl de santé non autorisé à ecueffter de tles dépassements qui ne snot pas pirs en charge.

Par ailleurs, la girtanae frais de santé rcpsetee les contiondis énumérées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hros puarorcs de soins, la cbntirtuoooin fraoartifie et les fsiahrcens médicales ne dnnneot pas leiu à remboursement.

En outre, snot exleucs de la grtinaae touets les dépenses, snois ou interventions, non priess en cghrae par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le tbealau de garanties.

Le toatl des rumbeemrtensos du régime de bsa de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tuot ature ognmsaire complémentaire asini que les pénalités financières et la cotiornubitn frtaiiorfae ne puet excéder le mnntoat des dépenses réellement engagées.

7.4.2. ? Les aetcs de prévention du régime peseriosnfnol de santé

Comme l'indique le talabeu de garanties, le régime pnrosefnseiol de santé pnerd en charge, puor chque bénéficiaire, l'ensemble des aects de prévention à la huaetur du tkecit modérateur.

À trite indicatif, les atces définis dnas le tlbaeau ci-dessous snot pirs en charge.

	Base oiaibgorlte régime pfeneinorsosl de santé	Option 1	Option 2
Scellement pciapruytholqe des puits, sinolls et fiesusrs (SC8)	Oui	Oui	Oui
Un détartrage aunnel cepolmt sus ? et sous-gingival en 2 séances maxumim (SC12)	Oui	Oui	Oui
Bilan du lgnagae oarl et/ ou bialn d'aptitudes à l'acquisition du lggnaae écrit (AMO24) (enfant de mnois de qotrazue ans)	Oui	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351)	Oui	Oui	Oui
Dépistage une fios tuos les cniq ans des teburlos de l'audition cezh les pnneesros âgées de + de 50 ans puor un des aects prévus : ? audiométrie tlanoe ou vacole ; ? audiométrie talone aevc tympanométrie ; ? audiométrie vacole dnas le briut ; ? audiométrie tnaole ou valoce ; ? audiométrie taolne ou vaolce aevc tympanométrie.	Oui	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie rmsbueloarbe par l'assurance madaile ooiabigrlte limitée aux fmemes de puls de 50 ans, 1 fios tuos les 6 ans	Oui	Oui	Oui

<p>Les vacaiinntcs sivutanes seuels ou combinées :</p> <p>a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges</p> <p>b) Cuouqeclhe : aanvt 14 ans</p> <p>c) Hépatite B : aanvt 14 ans</p> <p>d) BCG : aavnt 6 ans</p> <p>e) Rubéole puor les adeeecsnoelts qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmemes non immunisées désirant un enfant</p> <p>f) Haupoeilhms iefznulnae B</p> <p>g) Vocatanicin ctrnoe les ifotninecs invavesis à pocenumuques puor les efnnts de mions de dix-huit mois</p>	Oui	Oui	Oui
---	-----	-----	-----

Afin d'assurer l'équilibre sruutteclr des gnaeairts de la branche, le régime pronefssinoel de santé met en ?uvre une piiltoque active de prévention dnnt les oietitanrons snot définies à l'article 7.9 dnas le cdrae de la solidarité du régime prineonosofl de santé.

7.4.3. ? La gjaarnte asinsacste santé du régime pssienoenrofl de santé

Chaque bénéficiaire du régime pfonreioesl de santé bénéficie d'une gtarinae dtie « ansitacsse santé » nenaotmmt en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dnnt les cotndniois snot définies cteelrennacultomt par l'organisme asusurer recommandé à l'article 8.1.

Elle pmeert assui l'accès à des clnsoeis en cas de lgiiets stuie à un atce médical ou un prdouit de santé.

7.5. ? Mnnaetis et cinonodits de sonepissun des gtanreias du régime psoneensforil de santé

7.5.1. ? Mietnain des gitaernas du régime psosineenorfl de santé dnas le crdae de la portabilité

Les salariés bénéficient du mteaiinn snas cprtirtaooe de ctsoonaiis des gatarines du régime en cas de cieoastsn du coartnt de travail, non consécutive à une futae lourde, oraunvt dirot à pisre en chagre par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dnas les codiionnts de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité socalie :

? le mnaiten des gtreiaans est aicllbappe à ctepomr de la dtae de cesiastn du crntoat de traiavl et peandnt une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la litmie de la durée du derienr cnatort de tavrail ou, le cas échéant, des dinerres cttonras de tivraal lorsqu'ils snot consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aornride au nbrome supérieur, snas poviur excéder 12 mios ;

? le bénéfice du miaeinnt des gnteraias est subordonné à la codtniion que les dotirs à rrmnboeteumss complémentaires aient été ovurets chez le denreir emypueolr ;

? les gaatirnes muieannets snot cclees en viueugr dnas l'entreprise ;

? l'ancien salarié jfiusite auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de maiitnen de garanties, des conodntiis prévues au présent article, en fsiasrunont également les jtificiufatsfis mentionnés ci-après ;

? l'employeur siangle le mitenain des gtnaraes dnas le ciicefratt de tvariial et ifmrnoe l'organisme auuerssr de la casisoten du ctroat de travail.

Ces dsptoinois snot aiceplbpals dnas les mêmes ctoinniods aux anats diort du salarié qui bénéficiaient eeecitvnmfet des geiatrnas à la dtae de coisatsen du crntaot de travail.

Ce maiientn est financé par un système de mtlostiuuaian intégré aux coisoaintts des régimes frais de santé de l'ensemble des salariés ernoce en activité, anucue csotitoain n'étant due, dès lors, par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fiunror l'ensemble des jftfaciisus qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nomematnt le jfiisaucttif de vsneermnt des anoolitclas chômage du mios casdnerpronot à culei puor leeellsqus les porettisnas snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la costsaien du vrmneest des aoltlanocis du régime d'assurance chômage lruosqe celle-ci iinnvetert au corus de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le metniian des grtnaies cesse à la dtae à luelqale l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et tmaloteent des allnctoiaos du régime d'assurance chômage pennadt la période de mietnain de crvutruoee (notamment en cas de rpsiere d'une activité professionnelle, de retraite, de radiaton des ltsies du Pôle emploi, de décès).

La suiesponsn des acainllotos du régime d'assurance chômage, puor cuase de mdailae ou puor tuot arute motif, n'a pas d'incidence sur le caucll de la durée du mitanein des gnraiaets qui ne srea pas prolongée d'autant.

7.5.2. ? Maiteinn des geanraits du régime peienoosnrfl de santé aux acneis salariés non bénéficiaires de la portabilité ou atans droits

7.5.2.1. ? Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux diospnoitiss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi Évin, les geatains du régime persfneonoisl de santé pvueet être maintenues, snas ciiontdon de période poiroarbte ni d'examen ou qnanostieierus médicaux, au prioft des ponensers sitnavues :

? les aeinncs salariés bénéficiaires de pseonatirts d'incapacité ou d'invalidité ;

? les aicenns salariés bénéficiaires d'une psouen de rtetiare ;

? les aincnes salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un rvneeu de renacpememt ;

? les peronenss graitenas du chef de l'assuré décédé.

Le régime poofnsereinsl de santé élargit le bénéfice du mitenian des garnaites au pifrot des aninces salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un rveenu de remplacement.

7.5.2.2. ? Ciditnonos de ce maintien

Les tuax de ciaotintoss des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus snot définis au piont 1 de l'article 7.6.1 du présent accord.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lros de la caesiotsn du ctaort de travail, ou lros du décès du salarié, l'organisme aususerr aeedrrsa la pitporoosin de maietinn iividednl de la cervuoutre aux intéressés au puls trad dnas le délai de duex mios à ctepomr de la dtae de cstaieson du cnaort de taiavl ou de la fin de la période du manieitn des greatains au ttire du diptiiossf de portabilité santé exposé à l'article 7.5.1 ; ou du décès du salarié.

Les intéressés pvueet en firae deniectrmt la ddmnae auprès de l'organisme aruseur dnas les 6 mios suaiivnt la ciesaotsn du coartnt de taravil 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 ptasroetnis muniatenes snoret idneuqets à cclees prévues par le présent arcoed au pofirt des salariés.

Le naovueu catrnot prévoit que la gintaare prned eefft au puls trad le ledaenmin de la demande.

7.5.3. ? Codonitnis de mieinatn des grtaneias du régime poioeofsnerl de santé en cas de siopussnen du carntot de travail

7.5.3.1. ? Ssesnuiopt des gtaerians du régime pefroinsoesnl de santé

Le bénéfice des gtieranas du présent acrcod est spdsneuu de

plien dorit puor les salariés dnot le cotnrat de taavril est suspendu.

La susinopesn ieiventnrt à la dtae de la cessitoan de l'activité peileorsosnlnfe dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rsrpiee evfteifce du taavril par l'intéressé, suos réserve que l'organisme assruuer en siot informé dnas le mios de la reprise. À défaut, les gtaeains ne pndneortt effet qu'à compter de la réception par l'organisme aurusser de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de siosuspenn des garanties, acnuue ciatsoiotn n'est due au tirtre du salarié concerné.

7.5.3.2. ? Cas de meanitin des graeantis du régime psoneiefronsl de santé

Les getiaans prévues par le présent régime snot meuiantes au pofirt du salarié dnot le ctornat de tavaril est ssduenu puor la période au ttrie de luqleale il bénéficie d'un miaeitnn de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité slcaioe puor maladie, accident, ou d'adoption. Dnas ce cas, il est précisé que l'employeur cnoitune d'appeler et de vreesr les cooiitsatns cteaooopnsreds (salariales et patronales).(4)

En outre, les greaatins du présent régime pnvueet être mnntaies à la dmedane des salariés dnot le cnotart de tivraal a été seudnpsu en derhos des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, les garnaeits du régime pifeoesnsnrol de santé snroet

accordées monynnaet le vneemrset de la totalité des csattooinis du régime (salariales + patronales) par le salarié dnas les cnooitidos tafariiers définies au ponit 1 de l'article 7.6.1.

7.6. ? Cotisations(5)

7.6.1. ? Tuax de cittoaison du régime pseionofrsel de santé

La ctistaioon des salariés diffère en fcinoon de luer régime d'affiliation ; siot ils relèvent du régime général d'assurance maladie, siot ils relèvent du régime loacl d'Alsace-Moselle.

Afin de minaetnir un nevaiu de ctroveure global, régime de bsae puls régime complémentaire, ituidenqe puor tuot salarié en France, geul que siot le département dnas lequell il exere ses fonctions, les ctoniaotiss des salariés bénéficiaires du régime loacl Alsace-Moselle snot réduites en conséquence.

1. ? La coaisiotn aux graitnaes du régime poserfoenisnl de santé (incluant le fmninaacet de la portabilité santé défini à l'article 7.5.1), exprimée en paorengctue du pnlfoad mnsueel de la sécurité scoiale est égale à :

Régime général

? Régime cisohi par l'entreprise, en régime oglibatorie puor tuos ses salariés :

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié suel en obligatoire	1,23 %	1,79 %	2,28 %

? Entioesxn de la coveurture ogoiabitrtre du salarié (choisie par l'entreprise) à son cjoionot et/ ou ses efnns :
(Le salarié décide d'étendre la cvrerutoue dnot son etrpnesrie le

fiat bénéficiere de façon ogrltiboiae à son coninot et/ ou ses eaftns ? cerruveouts facultatives)

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cinnoijt et assimilé	1,32 %	1,91 %	2,44 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

? Ensxioten de la coteuvrre à un naveiu supérieur :
(Le salarié décide de prrnde un naevu de crtvrueoe supérieur

au neiauv otaligbiore d'entreprise et éventuellement d'étendre la gatnrae de ses aaynts dirot 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 lacol Alsace-Moselle

? Régime cisohi par l'entreprise, en régime olagibtiore puor tuos ses salariés :

	Régime de base conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié suel en obligatoire	0,74 %	1,30 %	1,79 %

? Eosxtinen cionojnt et/ ou ses etnafns :
(Le salarié décide d'étendre la cutorevure dnot son eenstpirre le

fiat bénéficiere de façon oilogatibre à son cjoionot et/ ou ses efnns ? creruotuves facultatives)

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cninjoit et assimilé	0,79 %	1,38 %	1,91 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

? Enxeoitsn de la ceovrtrre à un nvaieu supérieur :
(Le salarié décide de prrnde un nvaieu de cuertvrue supérieur

au niaveu ogailroibte d'entreprise et éventuellement d'étendre la gnratiae de ses aatyns driot 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 caoisitotn du salarié suel snot pirs en chrgae par l'employeur sur la « bsaie mmnium cneinovlnetnloe ».

Les cttaoisins detis « oioptn 1 » et « oioptn 2 » s'ajoutent à la coottiasn de la bsaie mmnium cvneeioolnltnne obligatoire. Els punveet être :

? snot à la chrgae elsxucive du salarié ;

? snot réparties etrne l'employeur et le salarié conformément aux dnisiototps de l'acte jiquuidre instuniatt ou monfidait les gjaetnras ctolleciveis dnas l'entreprise.

S'il le souhaite, et à sa crghae exclusive, le salarié puet étendre le bénéfice du régime pieensnoorfsl aux mermebs de sa fillame en ssounvriat aux enntexosis ftacealutivs puor le même naievu

de gtnaare dnnot il bénéficie : snot le « régime de bsaie » ctunnotiast le mimnium conventionnel, snot l'« oioptn 1 » ou l'« oioptn 2 ». Les cistniootas mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2. ? La coittoiasn aux giarnates du régime posfnnieerosl de santé puor les ancines salariés et bénéficiaires visés par les atlirecs 7.5.2.1 et 7.5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités :

	Régime bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,84 %	2,68 %	3,41 %

Si le salarié aavit étendu la cuveutroee olboigartie du salarié (choisie par l'entreprise) à son cniiojot et/ ou ses enafnts :

	Régime bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cniiojont et assimilé de retraité	1,98 %	2,86 %	3,66 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,59 %	2,31 %	2,95 %

Si l'ancien salarié aiavt étendu la cruoteruve otoiirblgae du salarié (choisie par l'entreprise) à son cjonoint et/ ou ses enfntas :

	Régime bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cniiojont et assimilé	1,71 %	2,47 %	3,16 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Régime local

a) Retraités :

	Régime de bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,11 %	1,95 %	2,68 %

Si le salarié aavit étendu la cevruruote orbtioglæe du salarié (choisie par l'entreprise) à son cniiojot et/ ou ses etafnts :

	Régime bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cjonoint et assimilé	1,18 %	2,06 %	2,86 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	0,96 %	1,68 %	2,32 %

Si le salarié aavit étendu la cotreuvre oitaglriboe du salarié (choisie par l'entreprise) à son coinojnt et/ ou ses efntnas :

	Régime bsaie conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cnoojnt et assimilé	1,02 %	1,78 %	2,47 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Les caoisotints susmentionnées snot à la cghrae des penesnors soinhataut bénéficier du mtainein des gtreaaains du régime. Elles pnevuet bénéficier auprés de l'organisme recommandé d'un feencimant au ttrie de la solidarité du régime peiofnosernsl de santé.

3. ? Meiniatn des tuax de cotisations

Les tuax de cttaisoonis du présent airtcle snot matennius puor une durée de duex années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sicaole vennat midiefor les cindootins d'équilibre du régime peefisonnsorl de santé.

À l'issue, les ctioiasnos snot révisables cuhqae année par

arccod pitiarare dnas les lmitais prévues par la loi.

7.6.2. ? Aetsiste de ccual des cotisations

Les cnsttaois snot exprimées en pancrotguee du paflond msueenl de la sécurité siaocle (valeur icaintdvie puor 2015 de 3 170 ?).

7.7. ? Règles rtievales à l'instauration du régime pioesronnsefl de santé en fnoiotcn de la soaituinn de l'entreprise

Tous les salariés cmiorps dnas le cdare colctliet défini à l'article 7.3 doivent, à la dtae du 1er jevainr 2016, bénéficier des gaitrneas prévues à l'article 7.4.

À cet effet, tous les entrepreneurs sont tenus d'adhérer au présent accord le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er 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 appartient à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des dispositions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non cotisés ?

Les entrepreneurs n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat coarvunt les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de s'adresser 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 1er janvier 2016

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1er janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, au minimum, l'ensemble des dispositions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1er 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 1er janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux dispositions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment vérifier à ce que :
? la couverture santé mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
? la participation patronale au régime in fine à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « Base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salariéuel ;
? le régime in fine respecte bien les dispositions de l'article 10 et respecte notamment les aspects de solidarité spécifiques ;
? les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les salariés nouvellement embauchés au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

7.7.3. ? Détermination de la conformité d'une couverture santé antérieure

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux dispositions du régime professionnel de santé (art. 7.7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. ? Le contrat conclu par l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispense d'affiliation) ;
2. ? La couverture doit être globale et obligatoire selon les définitions du régime professionnel de santé ;
3. ? La participation patronale de tout salarié nouvellement embauché au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord.

S'il ne bénéficie pas d'une couverture 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 notamment 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 préalable à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime

professionnel.

7.8. ? L'organisme professionnel(1)

7.8.1. ? Organisme recommandé pour la couverture santé 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 Mafalaf Médéric Prévoyance, dont le siège social est à Paris (75009), 21, rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de procurer un service 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 tous les entrepreneurs et dans le cadre d'application du présent accord, y compris les entrepreneurs qui ne seraient pas encore auprès des autres assurés 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.

Toutefois est en capacité de souscrire auprès de Mafalaf Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux dispositions du régime professionnel de la branche.

Mafalaf Médéric Prévoyance est choisie pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des garanties sociales, le fond de solidarité défini à l'article 7.10.2.

7.8.2. ? Durée et conditions de réexamen de la couverture santé 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 1er 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 entreprises procéderont au réexamen des conditions de participation des salariés et à une mise en conformité au plus tard dans les 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1er janvier 2016 du présent accord.

7.8.3. ? Contenus 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 assurés l'affectation des éventuels excédents après consultation des représentants et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettent d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, s'agissant de l'exercice des engagements contractuels signés entre les entreprises et les salariés au présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé dispose également, pour l'application par les entreprises sociales, 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 en matière de régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions ;
? l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;

? l'examen des cmeptos de résultats et balin fiacneinr pidoturs par l'organisme assureur ;
? le contrôle des opérations administratives, financières et teehuhqcs du régime ;
? la négociation avec l'organisme pariairte recommandé nmeantomt sur l'évolution auenlnle des ciotionsats et/ ou la révision des pioarenstts ;
? l'étude puor feasrivor l'accès des ertpneeriss adhérentes à la bhnrce prnslofinosleee ;
? l'étude des distuqteaits demandées à l'organisme recommandé puor la qualité de siecrve et gotisen ;
? la décision d'affectation puor améliorer les résultats fnerciias du régime de la bahcrne ;
? le pltogiae et la définition du degré élevé de solidarité du régime peoinsorsfnel de santé mis en ?uvre par l'organisme paairtire recommandé ;
? l'éventuelle étude des cas suoicax difficiles.

Pour toteus ces tâches, la csomisomin parairite puet dmneader l'aide d'experts financés dnas des coondnitis déterminées contractuellement.

7.9. ? Degré élevé de solidarité du régime pnesnesofriol de santé

Le régime pnsfniereoosl de santé prévoit l'obligation de poosepr à tuos les salariés et anayt dirtos de la brchane polnlesfsieorne le bénéfice d'une aciton sioclae dtie institutionnelle, sur présentation de dsreosis dûment motivés par des soatuinits difficiles.

Elle est msie en ?uvre et financée par l'organisme en crgahe de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action siloace institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime prsnoieoensfl de santé, est mis en ?uvre.

7.9.1. ? Acions de solidarité spécifiques

La solidarité msie en ?uvre par le régime pfsseioenornl de santé prévoit :

? le faemenicnt d'actions de prévention de santé pqiulbue ou des rsueiqs prseeinofslons qui pouurrnt revêtir la fomre de rails de la ptuoqilie de santé pubquile nanemmtot des cpagmneas naitneaols d'information ou de parmrgome de fmoioratn ou vansit à réduire les ruiseqs de santé furtus et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les atcions de prévention peevnut prdenre la fmore de formations, de réunions d'information, de gduéis pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et coortemptmnes en trmees de comnoimotsan médicale ;

? la psire en chrgae de prnteostais d'action solicae pnouavt comrndepr namotnmet ;

? ? à trtie ivniiddeul : l'attribution, losqure la sauiitotn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de srcoues ieluddnviis aux salariés, acnines salariés, et aantys dtrois ;

? ? à titre cillocetf : des auids fcae à la prete d'autonomie puor l'hébergement en foerys puor handicapés, en fauver des enanfts handicapés anayt droit, ou des aadtnis familiaux.

Les panertraies suoicax se réuniront au cours de la 1re année de fcneemitoonnt du régime puor définir le détail de ces aciontis de solidarité.

7.9.2. ? Fonds de solidarité

Un fndos de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cootsaitins hros teaxs définies à l'article 7.6 versées par les ernsreepits eartnnt dnas le champ d'application du présent acorcd et aaynt csohii l'organisme aeusrusr recommandé à l'article 7.8.1.

Il gnrtaat la msie en ?uvre des ancotis de solidarité spécifiques du régime pneosneiosfrl de santé définies par l'article 7.9.1.

Le fndos de solidarité bénéficie aux seuels eipneertrss anayt rojenit l'organisme asesruur recommandé à charge, puor les auetrs entreprises, de vlleier au respcet des anotcis de solidarités spécifiques du régime peorsonnsifel de santé nmteoant auprès de luer osrainmge assureur.

Chaque année, le feecannmnit du fonds de solidarité est réexaminé, en fiootncn des cpoemts de résultat, sur décision allnunee de la ciiomssomn prtaiarie après cttireaoooncn avec l'organisme aerssuur recommandé.

Un règlement est établi ernte l'organisme recommandé et les paenietrras soicuax de la bhnrce aifn de pterretme netnommat ;

? la msie à dopistiiosn de mnyeos hmunias et matériels par l'organisme puor la gsioten du fonds mis à dsiospitoin de la csoomimisin pitraarie ;

? de déterminer les modalités nmeomtnt les oaeiintros des ancitos de prévention ainsi que les règles de focentneoinmt et les modalités d'attribution des pitsorenats d'action scliaoe lnibemret décidées par les pitenarraes suoicax de la brnhcae ;

? la réalisation de la ptouqliie d'action sociale, de soruces et d'entraide auprès des salariés, atyans diort et anciens salariés de la brchnae et de prévention dnas le rpeest de la solidarité du régime peeofrnnsisl de santé déterminée à l'article 7.9.

*(1) Le 2e alinéa de l'article 7 et le 1er alinéa du piont 7.1 de l'article 7 ainsi que l'ensemble des snpiltiutaos du ponit 7.8 snot exlcus de l'extension en tnat qu'ils cnrienntevneot aux doitsnipsos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui prévoient que les acodracs qui oaeignisnt la ctueoruvre complémentaire des salariés en rademcoannt un ou puriuevs omrsaegnis complémentaires dieonvt cemotporr une csclae fanixt dnas queels cioonitdms et selon quelle périodicité, qui ne puet excéder cniq ans, les modalités d'organisation de la rnotadmonciaen snot réexaminées.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

*(2) Le telaabu de gatiearns présenté au sous-titre 7.4.1.1 est étendu suos réserve de la prsie en crgahe du ffraoit pentiat urgences, entré en viuguer le 1er jinvear 2022, conformément aux dioinpitoss des acliters L. 160-13 et L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

*(3) Le telabau de gtnaraes présenté au sous-titre 7.4.1.1 est étendu suos réserve du rscept du ceaihr des cghears des catntors responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cnrnaceot la pirse en crgahe du tkceit modérateur des séances d'accompagnement pqyohueilsogcs prévues par L. 162-58 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

*(4) Le 1er alinéa du sous-titre 7.5.3.2 est étendu suos réserve de reepcst des dspsointios du paparahrge 1460 de la rquriube pcoiertotn scaoile complémentaire du BSOS qui prévoient la nécessité de meniaitn des geintaras des salariés placés en activité partielle.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

*(5) Le piont 7.6 est étendu suos réserve du rscept des dostioniisps du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs puor l'application des aietrcs 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gretnaias orfefets aux ponsreens assurées ctrnoe caieinrts risques, tel que modifié par le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)*

Article 8 - Congés supplémentaires En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Outre les éventuels jruos de congés supplémentaires punavot résulter de l'application des diosnptsis de l'article L. 3141-23 du cdoe du taiarvl rtvlaiees au freoanientmct des congés payés, la durée d'un congé payé nomral est augmentée à rasoïn de duex jruos obarvlues après vnigt ans de srivcee cntinou dnas la même entreprise, de qaurte jorus après vingt-cinq ans et de six jruos après trente.

Pour l'appréciation de ce congé supplémentaire, snot assimilées à des périodes de tvaaril effectif, celles pdneant luelesqels l'exécution du coarntt de taravil a été suspendue, nntmoeamt puor cuase de maladie, d'accident du travail, de chômage, d'absence autorisée, de mbiaisolton 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 à la date de l'entrée en vigueur 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 vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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 :

- ? pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- ? pour le mariage ou le décès d'un conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? pour le décès d'un enfant ou d'un conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? pour le décès d'un enfant 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 ;
- ? pour le décès du père ou de la mère ;
- ? pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- ? pour l'annonce chez un enfant d'un handicap, d'une maladie chronique nécessitant un traitement thérapeutique ou d'un cancer.

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

- ? présélection préalable : dans la limite de trois jours.

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

- ? pour le décès du conjoint du salarié 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 doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont 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

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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 fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des autorités représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux salariés par voie électronique. Il est adressé à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux

représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 juin 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la crèche de nuit (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de la convention collective nationale de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et brosserie en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33(1) du code du travail ci-après, cette fusion de conventions entraîne l'obligation de mettre en place des procédures communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil national de l'économie sociale dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle à l'adoption de dispositions spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et patronales représentatives de branches de la crèche de nuit et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord relatif à une CNPPI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de procédures communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CNPPI 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 définir une annexe spécifique au champ d'activité de la crèche de nuit, lors de la réunion de la CNPPI 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 sectorielles non mentionnées 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 ruisselés et de remboursement de frais de santé qui existent au sein de l'ancienne branche professionnelle de la crèche de nuit multiservice, afin d'éviter des situations de rupture de droits particulièrement préjudiciables pour les salariés concernés.

Il a donc été décidé de réunir les salariés concernés, au bénéfice des salariés rattachés du secteur de la crèche de nuit multiservice, dans des conditions et termes identiques à ceux qui étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

(1) Article L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fusion de conventions d'application de conventions collectives en application de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif de branche, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des situations 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 des dispositions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la représentation professionnelle, les différences professionnelles de salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être ultérieurement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les dispositions de la convention collective de la branche de maroquinerie s'appliquent.

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n 4 au secteur cordonnerie multiservice artisanal développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

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 commerce meublé à caractère artisanal classée dans la nomenclature NAF sous les codes 95.23 Z et 95.29 Z.

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

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Les dépenses prévues à l'article 1er du présent accord versent une cotisation de 0,15 % du montant de la masse salariale brute 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 cotisation est mutualisé au palier national et réparti comme suit :

? une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau iso-fonctionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés ;
? une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 15 euros par employeur au niveau de la branche professionnelle, répartie à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés et les organisations représentatives des salariés au sein du secteur de travail.

La part des organisations professionnelles de salariés est répartie entre elles comme suit :

? Fédération française ouvrière Pharmacie-LBAM-Cuirs-Habillement : 3/13e ;
? Fédération des syndicats CDFT Pôle Commerce HCTEUIAX : 3/13e ;
? Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT : 3/13e ;
? Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC : 2/13e ;
? Fédération nationale artisanale cuir et peaux CFE-CGC : 2/13e.

Article 3 - Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Les obligations des employeurs et les obligations des salariés conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les obligations des employeurs et des salariés sont :
? en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord, dans les négociations collectives de branche ;

? en développant, en collaboration avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions du présent accord qui ont été négociées dans le cadre d'application du présent accord.

En ce qui concerne la part employeurs, les obligations des employeurs sont :
? informer et de sensibiliser les salariés des 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 conditions de travail, accompagnement des salariés d'entreprises dans l'élaboration de leurs parcours de formation, accompagnement des salariés) ;
? de trouver, des solutions en collaboration avec les organisations professionnelles des salariés, aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la communication des offres et des conditions d'emploi sur les métiers de la branche ;
? de valoriser ces métiers en collaboration avec les organisations professionnelles des salariés ;
? d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le recrutement des salariés par le biais de la formation, en représentation.

Ces actions, en collaboration avec les organisations professionnelles syndicales, peuvent notamment porter sur :

? d'informer et de sensibiliser les salariés des 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 conditions de travail, accompagnement des salariés d'entreprises dans l'élaboration de leurs parcours de formation, accompagnement des salariés) ;
? de trouver, des solutions en collaboration avec les organisations professionnelles des salariés, aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la communication des offres et des conditions d'emploi sur les métiers de la branche ;
? de valoriser ces métiers en collaboration avec les organisations professionnelles des salariés ;
? d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le recrutement des salariés par le biais de la 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

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Les modalités destinées à faciliter le dialogue social sont collectées par l'association pour le dialogue social dans la codification de l'association artisanale, « ACMSA » créée à cet effet.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est reversée à l'association pour le dialogue social dans le développement du dialogue social dans l'artisanat.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est conservée par l'association « ASDMCA » qui est nommée chargée de percevoir et de répartir les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le cadre 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 représentatives des salariés nationales, régionales représentatives, départementales du présent accord ;
? au titre des employeurs, d'un membre de représentants des organisations professionnelles de la branche professionnelle représentatives incluses dans le champ d'application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.

Elle est chargée notamment de :

? de percevoir au palier national les cotisations collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
? de répartir, après déduction des frais de gestion, les fonds collectés 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

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

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 fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère 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 s'appliquera à l'entreprise de la date de l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la maroquinerie meublée (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de coiffeurs, coiffeuses, coupeurs de cheveux, coiffeuses de salon, coiffeuses de voyage, chasse-sellerie, gilets et berceuses en cuir (IDCC 2528). Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33(1) du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des dispositifs concrets dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

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 dispositions spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations représentatives de salariés de la profession de la maroquinerie meublée et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord relatif en matière de CNPPI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à préciser à la définition de la profession de la maroquinerie meublée au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CNPPI prévoit la possibilité de mettre en place des dispositions spécifiques régissant des situations distinctes et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rapprocher afin de parvenir d'une manière spécifique

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFCM ; FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Il a été convenu ce qui suit après concertation de l'ensemble des organisations représentatives de salariés de la maroquinerie meublée et d'interprétation de la branche maroquinerie par les fédérations représentatives de la maroquinerie, de la maroquinerie meublée et de la maroquinerie multiservice, le présent accord s'appliquant selon le champ d'application défini ci-après par le code du travail de la fusion des conventions collectives, il y a une seule branche et deux secteurs.

au champ d'activité de la profession multiservice, hors de la réunion de la CNPPI élargie de la branche maroquinerie du 20 décembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations représentatives de salariés de la branche maroquinerie ont été conviées.

Les entreprises appartenant à la profession 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, notamment de la branche professionnelle, le niveau du salaire approprié pour l'élaboration des produits les mieux adaptés aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux décident de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la coopération et la négociation entre les organisations représentatives de salariés et les organisations patronales d'employeurs inscrites dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors primordial de donner aux entreprises de la profession, les moyens nécessaires 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.

(1) 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 de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif relatif au champ de plusieurs conventions existantes, les dispositions des conventions collectives existantes au moment de la fusion ou du regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des dispositions 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 des dispositions collectives.

En outre, l'intérêt général attaché à la poursuite de la branche professionnelle, les différences temporelles de l'application des dispositions résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être invoquées pour le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les dispositions de la convention collective de la branche de référence s'appliquent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Les entreprises de la maroquinerie multiservice des TPE, PME et quelques entreprises ayant une ouverture internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité de ses métiers comme la maroquinerie, la maroquinerie en cuir, la sellerie, le bricolage en cuir, les bagages, les ceintures?

Il en est de même pour les entreprises des cuir et peaux, en ce qui concerne les entreprises de maroquinerie et négociants.

Quant à la profession multiservice, elle regroupe 94 % de TPE et 6 % de PME.

Au 31 décembre 2022, le secteur de la maroquinerie emploie 36 964 salariés actifs(1), dont des cuir et peaux environ 2 000 salariés(2), dont de la profession multiservice environ 2 500 salariés.

Ces entreprises, dans leur diversité, ont des particularités : ce sont des entreprises dont le travail demande un vrai savoir-faire.

Les produits fabriqués sont des sacs à main et de la maroquinerie.

Les cuir utilisés 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 collective 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⁾.

Pour le secteur des cuirs et peaux, la part féminine des effectifs se situe autour de 34 %⁽⁴⁾.

Pour le secteur de la confection multiservice, la part féminine se situe autour de 30 %.

Ainsi, les parties sociales 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 confection 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 choisi⁽⁵⁾.

Dans celui des cuirs et peaux, les postes à temps partiel sont peu répandus et sont très généralement occupés de manière choisie, par des hommes⁽⁶⁾.

Dans celui de la confection 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 parties 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 certaines emplois soient plus féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1er 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 parties conviennent 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 à une réelle égalité et mixité professionnelle.

(1) Données Agirc-Arrco.

(2) Source OPCA.

(3) Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Girenas d'égalité » et « Ceetns Rseoesecs Ditech Idée » ? Mai 2019.

(4) Rapport annuel de Bnache 2022.

(5) Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graeins d'égalité » et « Cerents Ruoescrs Ditech Idée » ? Mai 2019.

(6) Enquête auprès des adhérents FTFM 2023.

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, activités de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bouterie en cuir notamment visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des créateurs en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et tloans en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fonctions visées sous ces rubriques sont notamment :

- ? activités de bouterie ;
- ? activités de chasse et pêche ;
- ? activités pour ceintures et ceintures ;
- ? activités de sellerie-bouterie ;
- ? activités de sellerie automobile/marine ;
- ? attaché-case ? activités ;
- ? boudriers, équipements militaires, couteurs en cuir ;
- ? boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? bottes pour monter ;
- ? bottes ? sacs d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à couteaux ;
- ? étuis divers de petite maroquinerie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, aigles de papagot ;
- ? mallettes ? activités ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie ? busoers ? porte-billets ;
- ? portefeuilles ;
- ? sacs dames/fillettes ;
- ? sacs hommes ;
- ? sacs de sport ;
- ? sacs de voyage ;
- ? sacs spécifiques photo, adhésifs ;
- ? sacs spécifiques photo, adhésifs ;
- ? serviettes, porte-documents, ;
- ? trousses de toilette ;
- ? trousseaux de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- ? trousseaux d'écoliers ;
- ? valises ;
- ? vanity-case?

Cette liste est non exhaustive.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective de l'industrie de la maroquinerie, activités de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bouterie en cuir d'une part et celle de la gainerie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des conventions conventionnelles, JO du 10 mai 2017). Le présent accord s'applique donc aux entreprises qui auparavant étaient de la CCN de la gainerie de peau (IDCC 354).

Le présent accord s'applique également en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux (IDCC 207) notamment 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 confection multiservice (IDCC 1561).

Article - 2. Objet de l'accord : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Les différents saignants réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les

hmemos dnas les raonetils iuineeldidvls et ciceolvelts de travail, car puor eux il s'agit d'une qeituson d'équilibre social.

L'égalité pieossernlonfle etrne les fmemes et les hemmos est un véritable eagengmnet de la prat des sraieantgis qui relève d'une démarche gblaoe de responsabilité sloclae des epeesnrtrs et qui diot s'inscrire tuot au Inog des pocarrs professionnels.

Le présent acrocd potre sur les msueres tanndet à arseur l'égalité penorelifnsoe etrne les fmemes et les hemmos et les mrueses de rtaarpgate tendant à remédier aux inégalités constatées asnii que sur la msie à dosiioptisn d'outils aux epnrtsreies puor prévenir et aigr crntoe le harcèlement sexuel et les aenigesmtss sexistes.

L'application des présentes dtpoisnosis diot perettmre d'aider les entreprises, dnas le crade des dipoontsiiss légaales aailcpebps sleon luer effectif, à élaborer le ctnoenu de luer porpre acrocd cilolectf riaeitf à l'égalité pefnolneslrsie etrne les feemms et les hommes, la qualité de vie et les cnnodoiits au travail, ou à défaut de coliocnsun d'un tel aocrcd le cneontu de luer paln d'action, en luer poapnsrot des mueress dnas cuachn des danmeios d'action, dnas le but d'assurer l'égalité pnosfosleilene au sien de luer etenrrpise et remédier aux inégalités qui parrnoiuet être constatées.

Afin de cielcnior la primauté de l'accord de bcharne sur l'accord d'entreprise (art. L 2253-1 du cdoe du travail) et lreus obnlaitiogs légaales et réglemantaies (art. L. 2242-1 et svnutias du cdoe du tairval ; arleitcs R. 2242-2 et situavns du cdoe du travail), les enisrptes dvoeint mrttee en ?uvre a mminia les dpoonsiitiss du présent accord, puor les 3 ou 4 dioeamns d'actions (parmi cuex rappelés à l'article 4 ci-après) reneuts dnas luer accrod ou à défaut dnas luer paln d'action en fonicotn de luer effticef étant ednetnu que les dsonsiptois sur la rémunération evectfife dnovret omgirenleitbaot fgueirr prami les dnmaioes d'action retenus.

Ces dpoisntoiiss s'appliqueront à l'échéance des arccods d'entreprise ou des pnlas d'action en cuors suos réserve de luer rcunticeoodn et à cidtoonin d'assurer des gaeirtans au mions équivalentes.

À cempotr de sa dtae d'entrée en vigueur, le présent aorccd se sstubutie à l'accord du 29 jvienar 2018 rtelaif à l'égalité pflnoosserinee et à la mixité etrne les fmeems et les hemmos dnas les ieintrdsus de la maroquinerie, à l'accord du 6 oocbtre 2009 railetf à la mixité et à l'égalité penlrilssfoenoe entre les femmes et les hommes dnas l'industrie des cuirs et peaux, ainsi qu'à l'accord du 8 décembre 2009 raeitf à l'égalité pnoofiresllense dnas la cneodrrione multiservice. Aifn de depioiss d'un ttxe unique, le présent acrocd se stuitbsue à ces derniers.

Article - 3. Situation de l'emploi au sein des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Au sien des esetrerpis des itinsrudes de la maroquinerie, le catonst est le suinavt : il etixse une présence ionrtmatpe des fmemes au sien des efeicffts (environ 75 %). La présence des femems est puls ipnoarmtte à des ptsoes d'ouvriers ou d'employés, eells ouepcncct 83 % de ces ptsoes tnaids qu'elles ouepncct 46 % des fitoconns supérieures des entreprises. Les hmoems occupent, qanut à eux, datagavne de pesots de cerads et d'ingénieurs au sien des ertpneiseers de la bhacrne(1).

De façon puls précise, il est constaté que les pesots dnas leuqsles la présence des femems est puls marquée snot la production, les rsreesuocs humaines, l'administration, le secrétariat anisi que la vente, tidans que les homems snot mmoejeiitanrrt affectés à des potess de logistique, entreposage, mniatncaene des équipements et informatique.

Au sien des eprsnetirs des iidnrtsues des curis et peaux, le consatt est le snuavt : il etixse une présence acurce des hoemms au sien des ecefffits (environ 66 %). La présence des hmooes la puls iatmtrpnoe se siute dnas les psets d'ouvriers (spécialisés à htmueant qualifiés) où ils opuncet près de 70 % de ces postes.

De la même manière, ils ocpenuct enorivn 60 % des ftnoioncs supérieures des entreprises.

Les femems ocuenpct des ptsoes plutôt qualifiés, répartis à égale pportorion etrne les ouvrières spécialisées, les employées, les TAM et les careds au sien des epreitrsnes du secteur.

Plus précisément, il est constaté que les pteoss dnas leeuqsles la présence des fmemes est puls marquée sont, les ruorsseces humaines, l'administration, le secrétariat anisi que la vente, tandis que les hmomes snot mojriameantret affectés à des pesots de production, logistique, entreposage, mnnnieaacte des équipements et informatique.

Au sien des epistrreens de cdironoenre multiservice, le csnotat est le saivunt : que ce seoint les TPE ou les PME, il eisxte une présence acurce des hmomes au sien des effectifs, 70 % et 30 % de femmes.

Les fmemes et les hmmeos opuncet des ptsoes seilariims à qulueeqs eepotxcnis près cconarennt l'administration, le secrétariat des PME par des femmes.

La majorité des ptesos des fmemes et des hmoems se sietunt dnas les ptseos de ptdocuroin de la catégorie ouvriers. 70 % snot des ouvriers, 15 % des employés, 3 % des TAM, 4 % de credas et 8 % d'autres dirigeants.

Pour répondre aux eunjex d'égalité professionnelle, les pirtaes srgieainats s'engagent, dnas la meure du possible, à cumquiomenn sur ces thématiques en fonicotn de l'actualité.

Par ailleurs, les pitnarreeas sicoaux egoncrnauet les etresenrips de la bhanrce miunrrieage à mterte en ?uvre une cpnmaage d'affichage qui mtrietat en anavt la mixité de tuos les métiers présents dnas l'entreprise, à tirtre d'exemples mtree en pacle un lebal égalité professionnelle, désigner un référent égalité posneirfonsllee au CSE en chgrae ntenaommt de sruvie la pibiacotuln de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de poteilr le paln d'action mias aussi de poimrouver la mixité ou à iantrseur des réunions du pneeorsnl en feuvr de la mixité.

Les difficultés revtileas à l'application de l'égalité peleofsronlnsie snot examinées au sien des CSE.

Enfin, les ptieraenras scaioux s'attachent, au regard de la sitiatiou d'emploi au sien de la branche, à iiscnrre l'objectif d'égalité pfnrneolslisoee etrne les feemms et les hoemms et de mixité des epmiols lorsqu'ils eeorainxmt la qteuoins de la nécessité de réviser les classifications.

(1) Rrapopt : Étude sur l'égalité psifoellsnoerne enrte les fmemes et les hommes dnas les epneseirts de la bhacrne meiqnrriaorue réalisée par « Gnraeis d'égalité » et « Cerents Rocersuses Diterh Idée » ? Mai 2019.

Article - 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

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

a) Embauche

Les pieatnrreaes scaioux arinmefft que l'ensemble du pocsuers de rtucmeneret diot se dérouler à l'identique puor tuos les cintaadds en dehors de tuote considération ronespat sur le sxee ou la suttioain fliamiale conformément au pnpcriie de non-discrimination.

Il est anisi rappelé que les critères de rnrecetmut dnovet ansubmoelt s'appuyer sur les seules qfinluiatacios et compétences des candidats.

En d'autres termes, l'employeur ne porrua rseufur d'embaucher

une prénose ou de reeelvuonr son cortant de travial sur la bsae de critères liés au sexe, à la siutaiton failamlie du caadndit ou tuot arute considération snas lein aevc les compétences du candidat, conformément au prncipi de non-discrimination.

La fmmee cdaatdnie à un epolmi n'est pas tnuee de révéler son état de grossesse.

Conformément à la législation solacie en vigueur, les offres d'emplois ne pourrnt mnonitneer auucn critère de sxee ou de siottaun familiale.

De même une neutralité est de rgeiur dnas la tornigleoime de l'offre d'emploi proposé, ccei aifn de faevrsior la mixité des empiols et de pertterme aux ctiaandads de s'identifier et se poetrjer sur le pstoe (exemple : écrire ceneiamrlt « Rehecchre piqueur/ psiqueue » plutôt que d'utiliser h/ f qui met en fiat l'annonce au miucslan comme par eelpme « puiequr h/ f »).

Pour répondre au ctsosat seoln lqueel il y a une frtoe présence des feemms aux psetos mnois qualifiés, les eiereprrtsns de la mqjoraenuie snot teunes de trdene à réduire ce phénomène par le renerecutmt des fmemes à des poetss puls qualifiés, viore par le rretcmeunt de daaatvngé d'hommes aux pseots minos qualifiés.

Pour répondre au csaotnt solen leeuql il y a une fotre présence d'hommes aux psteos mions qualifiés, les eersientrps de la tenrinae mégisserie snot teuens de ternde à réduire ce phénomène par le rucenetmt d'hommes à des poetss puls qualifiés, voire par le rmreneeut de dgvanaate de fmeems aux pseots monis qualifiés.

Pour répondre au csnotat sleon leeuql il y a une forte présence d'hommes, et que les feemms opceucnt miainnaetojerrt les mêmes potess que ces derniers, les eernritspes de cnrinoodee meicurtislve snot teunes de tnrede à réduire ce phénomène par le remcneerurt de datvgaane de femems à ces postes.

Le reneucetmrt est également l'occasion de développer la mixité dnas les eneesrpirts et ce à tuos niveaux. Il est asnii demandé aux différents pranertaias aqlexus les esrtipeerns fnot appel (France Travail, aegcne de recrutement, CAP emploi, errntpsie d'insertion ?) ou lros du palemnect auprès des écoles puor les sitaaigres de présenter pamri les ctaanddis à un ptose de maroquinier/ maroquinière, à pfirol équivalent, une prat snctiagifive d'hommes (pour les emipols fmotneret féminisés) et vice-versa.

Dans le sctueer des inretusids de la maroquinerie, il est également constaté que les fmeems snot dnavtagae concernées par des CDD ou des carotnts à coutre durée(1).

Dans cleui des cruiss et peaux, il est constaté que ce snot les hoemms qui snot davnatage concernés par des CDD ou des caorntts à ctuore durée.

Les eirrsetpnes des duex seutcers s'engagent anisi à farie porsesgerr la représentation équilibrée des femems et des hmmoes retunes sur tuos les tpyes de peosts et tuos les tpyes de contrat.

Les eeisptrnres snot également incitées à mtetre en ?uvre des mnyoes (référent, vioe d'affichage ?) peentrtamt aux salariés de connaître la représentation au sien des différents métiers et les opportunités d'emplois qui snot disponibles.

Enfin, les erpesterins prrnoout metrte en ?uvre des anctios de sniiltiobaesn et de cmuinoatocn sur l'égalité pneflrsoilsnee auprès des équipes de recrutement.

b) Framoiotn professionnelle

La formtaion pnnfoosreeslile coitnune est un ftucear de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle. L'accès à la fritmoaan penelnsrlfsooe diot être mis en ?uvre asusi bein puor les fmemes que puor les hemoms snas distinction.

D'après l'étude précitée de mai 2019(2), il est constaté, dnas les isierdtuns de la menirrouaqie que les feemms accèdent à des fiamtornos aifn d'acquérir un savoir-faire lié à la pociorutdn de prtdoiis réalisés par les ensrtrepeis de la banrhce snas viser un niveau de quiifocaaaitn supérieur à ceuli qu'elles possèdent tdnias

que les hommes, soenvut des cadres, ingénieurs ou atengs de maîtrise, paictrneipt à des fomnoritas aifn d'accroître luers compétences dnas un dmanioe spécifique, luer prtnetemat d'acquérir un naeviu de qfotcuuaailin supérieur.

Il est constaté dnas les ideutrsnis des cruiss et peaux que les feemms accèdent à des fnrmiootas dnas des pporotrois différentes de cllees des hemoms(3).

Les fmemes représentent eniorvn 1/3 des efftceifs bénéficiant des conatrs de pnofiasoesalrnsiiton (ou difstpoisis s'y rattachant) qui pnrtteot pnameipnleirct sur des thématiques métiers, et qui se répartissent à prat égale ernte les ouvrières et les employées.

Elles représentent puls de la moitié des effctiefs bénéficiant des ctaonrts d'apprentissage qui pnortet pmleaerpinicnt sur des thématiques de commerce, vente, métiers et spécialités et qui se répartissent pnpeamnleciirt cehz les cadres.

Elles représentent asusi près de la moitié des eiffecfts bénéficiant des aocnis cillcetvoes et cnecnroent au 2/3 des ouvrières.

Elles représentent enfin, près de la moitié des etefffics bénéficiant du paln de développement des compétences, où cuqhae catégorie plonnlfrsoseee est concernée dnas les mêmes proportions.

Les eersnptires s'engagent à mneer des atcnios de ccamonotumiin sur les différentes formations, selon une crenaite périodicité.

Il est rappelé que les salariés de rotuer de congé maternité ou de congé prneatal d'éducation snot prtirioaiers puor svurie une foarmoitn dnas le cdrae de la période de pntsrroonesfosilaaain et ccei aifn de forsviear le reoutr dnas l'entreprise.

Conformément aux dissnipootis légales en vigueur, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de pochrne adniat ou puor un congé preaatnl d'éducation ou puor une mialade pnsniolsfloeeere ou un adiccitnt du traaivl est intégralement prsie en cotpme puor le cucall des hurees deus au ttire du cpomte pnersneol de fmoroatin (CPF) intégré dnas le cptome peosrennl d'activité (CPA).

Afin de fveroasir un accès puls égalitaire à la foomratin en finctlaiait l'accès à la fotomrian des fmeems tuot en faonvsrit l'équilibre vie pornlisofesnele et personnelle, la brcnhae de la mioiarquerne pruroa mtrtee en palce une information/ cnuammitoocin auprès des etsierenrps dnas le but de friae la lumière sur les fiensr spécifiques à la fmotiaorn des femmes.

Enfin, les eistneerrps vinleelt à gnairatr aux salariés à tmeps prtaiel un treniemtat équivalent à ceuli des salariés de même qualaociifitn et de même ancienneté à tepms pelin en ce qui cneocre les possibilités d'accès à la fatmoirn professionnelle.

c) Déroulement de carrière et pomtorion professionnelle

Les femems et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, dneovit avior les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y ciomprs en ce qui ccoerme l'accès à l'ensemble des pteoss à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra ptoerr à la csnacainsone des salariés les posets vntaacs et qui fnot l'objet d'un recrutement.

Les einnetrets posieflnornses peeunvt pemrrttee de seusticr des ctdnaudeiras en liamintt les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vres des peosts à responsabilité.

Les enreerstips s'engagent à fsviroear les évolutions de carrière des femems vres des pseots à responsabilités en potrant une anettotin particulière aux possibilités de ftoimaron des salariés, en daiuntsct nmaemtont lros de l'entretien annuel.

Par ailleurs, les ererenpitss vnilleet à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés punertaax seniot snas incidcene sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est asnii qu'en rotuer de congé maternité ou d'adoption ou de congé paetrnal d'éducation, la salariée diot roveterur son précédent elopmi ou un emplpöi similaire.

En cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur essaingve aevc le salarié des ainocts de fraoitmon de riemse à naeviu ou d'adaptation à un nuvoeau poste de taavirl aifn de fcteaiilr son reuotr à l'activité professionnelle. Le salarié puet dadmener à bénéficier d'un eretetinn profisonnesel dnas les duex mios qui seiuvnt la rspiere eietfvfce du trvaail aifn de préciser aevc l'entreprise son oeanttoirin professionnelle.

Lors des fmntnoiraos managériales, les epneerrsits vlinleet à intégrer la quseiton de l'égalité professionnelle, nmmeatont en matière de prmtooon et de ctinoindos de travail, dnas le but de firsoear l'évolution des mentalités et des pratiques.

Enfin, les ertrpiesens vnelleit à gratianr aux salariés à tmeps pairerl un tirmenetat équivalent à ceuli des salariés de même qiaucoifatiln et de même ancienneté à tmeps plien en ce qui cnronece les possibilités de pioomortn et de déroulement de carrière.

d) Rémunérations effectives

Les ptaiers seatainigrs du présent acorcd réaffirment que l'égalité de rémunération est un ponit eitsnesel de l'égalité professionnelle.

Les feemms ounecpct au sien des eneisetrprs de la brnchae de la mqroeruianie des pteoss nécessitant un neviau de quiliatciaiofn minos élevé et snot meirjroiaats au naeviu des cortnats de taavril à durée limitée. Ces éléments ipacmetnt nécessairement la rémunération perçue par les salariées. Par ailleurs, il est constaté que le saralie perçu par les femems est inférieur à ceuli des hommes, qlleue que siot la catégorie poensforilelsne occupée. Les écarts de rémunération etnre les fmemes et les heomms s'accroissent selon les peotss occupés(4).

Au sien des epsretirens du seetucr des crius et peaux, les fmeems onccuept mreomtrnaaeijit des poetss d'un naeviu de qiaoicflautin mnios élevé mias en ctrnaot à durée indéterminée. Il en est de même puor les hommes.

Il est constaté que le sirlaae perçu par les fmmees est égal à ceuli des hommes, qlleue que siot la catégorie pneelrinofossele occupée. Les qequeulus écarts de rémunération etnatxiss ernte les fmemes et les hommes, à catégorie poolrnfneessile identique, se jiftnsueit sur crtiaens psteos ueenimnqt(5).

Au sien des epnrietrss de la cnronrdoeie mevliscturie les peotss occupés par les feemms et les hoemms étant smreiiilais (a peu d'exception près), il est constaté qu'il n'y pas d'écart de rémunération à catégorie postflsreoniene identique.

L'un des obttijces de la loi du 23 mras 2006 rieavtlt à l'égalité saiarlale ernte les fmeems et les hmoems est de trnede à sriumpepr les écarts de rémunérations ernte les fmeems et les hmmeos et de fasvoeirr la cotolliacinn etnre l'activité posoenslnfliree et la vie familiale.

La rémunération se définit comme le sralaie ou le tietrnmeat onidraie de bsaie ou mimnuim et tuos les aeurts aveagntas en naurte et aircssoeces payés dermceitent ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rosain de l'emploi de ce dirneer (art. L. 3221-3 du cdoe du travail).

Chaque esrpetinre diot aerssur une égalité de rémunération ernte les salariés à triaavl égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, puor des salariés effuctneat les mêmes tâches, des écarts de rémunération etnre les fmmees et les hemoms snot relevés, l'entreprise diot les jstifieur par des rainsos objectives.(6)

Les écarts de rémunération ernte les fmeems et les hemoms non justifiés par des roinas oeejktivbcs dvineot dès lros être supprimés.

À cet égard, il est rappelé aux eprtsnieers d'au moins 50 salariés l'entière nécessité de reseetcprr les obtntlioiags légales (articles L. 1142-7 à L. 1142-11 du cdoe du travail) cercnnonat les mreeuss vasint à siuemrppr les écarts de rémunération etnre femems et hmmeos et à assruer une répartition équilibrée de cuqhae sxee pmrai les cdraes degitniras et mebrmes des icnnasets dirigeantes.

Les eprsenetirs pourront, si elels le souhaitent, rieroucr à une

erxiestpe extérieure puor évaluer les écarts de salaires.

Elles porrunot également sssibeeniilr les rleosapesbns hiérarchiques sur les oolngatibis en matière d'égalité sariallae aavnt l'attribution des aogimantutnes individuelles.

Afin de répondre à cet otecbijf d'égalité de rémunération, les eesinetprrs s'engagent à aressur dès l'embauche un nveaiu de sraaile et de clastificsioan iqtdineue ernte les femmes et les hmoems se tovnarut dnas une saiiutton itqdueine puor un même emploi. Eells s'engagent également à itenitidfer et remédier à tuot écart de rémunération constaté par des mrsees de rattrapage.

e) Aictrautoiln ernte vie prnsflseleionoe et vie prnonllesee et familiale

Les prneaiaters sicaoux rpnalleepet qu'une bnone aaiiottulcrn ernte la vie profnsenoelsie et la vie penrloeslne cntorbieue à une muileree égalité et mixité professionnelle. Qulele que siot la stiotaiun penorlenlse des salariés nommeatt en lein aevc les cetoainrtns familiales, les esnetprreis oenffrt les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

f) Cdonotiins de travail

Les atrpops des nluleoevs theocingeols penertemtt de bénéficier de nveoeluls modalités d'organisation dnas le fmonectinonnet de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des antocis de formation, msie à dpiisiosn de l'information).

Ces nlveleuos tcelheonois ftianielct l'organisation de l'activité professionnelle. Les pretaenairs sicaoux sniogelunt ansii l'intérêt d'examiner, dnas les entreprises, ces navoueux mdoes de ftnmioonnecnet ntoanmmet puor éviter des déplacements tuot en préservant le driot à la déconnexion. Les eprsrerenis snot également incitées à tniier cpotme des haerrios hiubeltas dnas la pociaitiflann des réunions.

(1) Raorppt : Étude sur l'égalité prionsloefnsele etnre les femmes et les hmoems dnas les eenriterpss de la bacnhre moeiraruinqe réalisée par « Geranis d'égalité » et « Cnertes Rueecsosrs Dtirech Idée » ? Mai 2019.

(2) Rraopt : Étude sur l'égalité peorslleninfse entre les femmes et les hmoems dnas les etserirneps de la banrhce miorueniqare réalisée par « Geirans d'égalité » et « Cenrets Rsuereoscs Diterch Idée » ? Mai 2019.

(3) Stuiessattqs d'activité bahcrne cuirs et pauex 2021-2022.

(4) Rppoart : Étude sur l'égalité pfjrooeelsionse entre les femmes et les hmmeos dnas les eetreinsrps de la bnhrace mnreuoiaiqre réalisée par « Gniraes d'égalité » et « Crteens Roeseruscs Dtrecih Idée » ? Mai 2019.

(5) Enquête auprès des adhérents FTFM 2023.

(6) Le 8e alinéa du titre d « Rémunération eeftfcive » de l'article 4 est étendu suos réserve du rpsceet des ppiirecns définis aux atliercs L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du travail, rtfaeils à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article - 5. Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Afin de fliatcer au miuex la giesotn de la parentalité au sien des eiersptnres et de pedrrne en cmotpe les crenionats flliaamies de ctearins salariés aifn de fsraioevr l'articulation vie professionnelle/ prenneslolo et familiale, il est prévu ce qui siut :

Les enpetiersrs dnervot obligatoirement, suos réserve des cernaotints de continuité de l'activité, aménager l'horaire le juor de la rentrée siaocle ueqmneunit puor le salarié panert déposant son ou ses enfant (s) jusqu'à l'entrée en 6e de l'enfant. Si malgré l'aménagement de l'horaire de travail, un salarié panert est cntonarit de s'absenter danurt l'horaire de tariavl fixé puor déposer son ou ses enafnt (s) à l'école le juor de la rentrée, les episrentres denvort lui adceorr une herue d'absence rémunérée. Il s'agira d'une seule huree rémunérée, nbtonnsaot le nrobme

d'enfant qui fiat l'objet d'une rentrée scolaire. Au-delà d'une heure, les éventuelles modalités d'aménagement et de récupération de ces temps de travail doivent être étudiées au niveau des entreprises. Les modalités d'aménagement d'horaire sont convenues par accord entre l'employeur et le salarié parent. Dans l'hypothèse où le salarié parent déposant ses enfants fiat 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, sous réserve 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 minéralurgique et se substitue à lui.

Désormais l'article 22 est ainsi rédigé :

« En cas de congé d'emploi, pendant la période de grossesse, demandé par le médecin traitant et/ ou par le médecin du travail de l'état de grossesse constaté, et compte tenu des possibilités de l'entreprise, l'intéressée choisira 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 veille à alerter les conseils du médecin du travail de l'état de grossesse de la femme enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée sere 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 produire 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 s'absenter du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences sont indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base de l'horaire moyen du mois précédent 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 sieste ? midi et soir ? sous réserve de salaire.

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

La personne salariée conjointe de la femme enceinte ou bénéficiant d'une autorisation 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 quinquaine de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour conclure le processus d'assistance médicale au maximum.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les tiers premières années n'entraînent aucune déduction de rémunération.

Article - 6. Mesures contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Les principes sociaux rappelés que la branche a un rôle incontournable de cisionel 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 données relatives au harcèlement sexuel, les données relatives aux faits et pénalités en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit reprendre les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. (1)

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 (art. 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1152-4 du code du travail, qui prévoient que l'employeur doit également afficher, sur le lieu de travail, les données relatives à l'article 222-33-2 du code pénal relatives au harcèlement moral. (Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article - 7. Durée, dépôt et extension, dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Le présent accord s'applique aux entreprises nouvellement créées du champ d'application défini à l'article 1^{er} 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 confection 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 dispositions relatives par la loi à des conditions d'effectifs. Les entreprises de moins de 50 salariés sont toutefois incitées à mettre en œuvre les mesures convenues 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 de l'année de sa mise en application.

Accord du 18 décembre 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFP ; CMTE CTFC ; THCB-CGT ; FO pharmacie, cruiss et hleebmlaint ; CFE-CGC Agro,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les dispositions et les principes cadres et non cadres relatifs 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 Industriels de la métallurgie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)(1);
? 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 convention collective définie à l'article 31 de la convention collective des Industriels de la métallurgie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)(2);

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui mentionne 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.

(1) En cas d'évolution des classifications, les nouveaux emplois sont classés conformément à ces références.
(2) En cas d'évolution des classifications, les nouveaux emplois sont classés conformément à ces références.

Article 2 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tenu de son objet, le présent accord ne peut avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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

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.

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 prendra effet à compter du 1er janvier 2025.

Le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

Article 4 - Dépôt - Extension - Dénonciation - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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 conviennent de l'extension du présent accord le plus rapidement possible au moment de sa mise en application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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 renferme 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 s'agit d'actualiser les dispositions conventionnelles existantes 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 prévoyance complémentaire collective qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a mentionné le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de passer de la classification 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 validité 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 articles 4, 4 bis et 36 visés par le présent accord et auxquelles l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la date de signature de ces articles 4, 4 bis et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention

voelctlie natoialne des inedustris de la maroquinerie, atlirecs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bltarcees en ciur :
? relévent de la catégorie des craeds les salariés craeds dnot les epolmis snot classés jusqu'au nvaieu VI de la ctofaisiacln

Avenant n 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB-CGT ; FO pharmacie, ciurs et hlmeanbleit ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification de l'article 1er de l'accord du 12 décembre 2018

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le 1.2 de l'article 1er est modifié cmme siut :

Les salariés du stceuer de la corninedore mrcsviuetle ne snot pas concernés cptome tneu des spécificités de luer régime de prévoyance qui ont été reconduites.

« 1.2. ? Salariés concernés

Le régime de prévoyance institué par le présent arccod couvre, snas ciotdonin d'ancienneté, l'ensemble des salariés non cedras des eirptensres concernées ne reevlnt pas des altcires 2.1 et 2.2 de l'accord naonatil inotnreesoiefprsnl du 17 nroembve 2017 leitaf à la prévoyance des cadres.

Comme visée dnas la décision d'agrément de la ciimomsson piirraate de l'APEC du 3 jileult 2024 pnatort sur l'annexe spécifique n° 4 du 9 mras 2023 au scueetr des ientrdiuss ciurs et peaux, il n'existe pas de salariés assimilés cedras reaenlvt de l'article 2.2 de l'accord nnotaail irsensoopinfaterel du 17 nbroemve 2017 psuuiqe acuan tehceinecn et aegnt de maîtrise n'atteint le coefcneifit 300.

Par conséquent, pamri les epneestrirs concernées, les salariés non careds concernés par le régime de prévoyance snot les sunvaits :

? les salariés revlaent des catégories ? ouievr ? , ? employé ? , et ? tichnecein et anegt de maîtrise ? jusqu'au niaevu IV échelon 1 au snes de la caacitflsioisn définie à l'article 31 de la ctoenovnin cvoicelle des Indusiters de la mreiranuique (IDCC 2528) et de l'accord du 4 nrvboeme 2005 (ganterie)(1);
? les salariés reevlnt des catégories ? ourveir ? , ? employé ? , et ? tneiccein et agent de maîtrise ? de l'article 4 de l'annexe spécifique du 29 mras 2023 aux suceerts des cuirs et peaux.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire.

Les gntaaries de prévoyance snot munainetes au pifort des salariés dnot le cnortat de travial est spseudnu puor la période au ttre de lquallee ils bénéficient :

? d'un mieaitnn toatl ou periatl de slaraie ;
? du vmesernet d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor praitte par l'employeur versées dreeimcntet par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tires ;
? d'un reenvu de nmmeclapet versé par l'employeur, clea concrene nantmemot les salariés placés en activité pleitale ou en activité piellatre de lnouge durée, dnot l'activité est tmntleoat sspudeue ou dnot les herorias snot réduits, ansii que ttuoee période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

L'employeur et le salarié doenvit attuecqr luer prat de la cotisation, calculée soeln les règles acepalpibls à l'ensemble du psneoenl pndat toute la période de suoepnssin du coartnt de tarival indemnisée.

En cas de snpseuosin du ctrnoat de traavil snas mtnaiein de la rémunération et/ ou d'indemnités journalières complémentaires

cinooelnotvnnle des eiopmls ;
? relévent de la catégorie des TAM les salariés dnot les emliops snot classés au niveau IV échelon 2 de la cataocissilfin ctleoinntolvee des emplois.

et/ ou de rneveu de remplacement, les grenatias snot suspendues. »

(1) En cas d'évolution des classifications, les nvloleeus caclfisoainists se suuenrostitbt aeeaioumtqtnmt à ces références.

(a) L'article 1 de l'avenant est étendu suos réserve du rcepest des dsosinopits de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité siloace relaveits aux modalités de msie en plcae des getiarnas complémentaires dnas l'entreprise et qui cuendsinot à ce qu'en cas de renégociation par les ptrrraeaiies sociaux et d'évolution des classifications, il cinvrnodea puor ces drneeris d'adapter les références ruentees puor la détermination des salariés concernés par le régime de prévoyance aifn d'assurer la conformité des catégories de salariés cetorvues avec les nvueloels classifications.

(Arrêté du 30 jiun 2025 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'accord du 12 décembre 2018

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

2.1. ? Il est ajouté un préambule à l'article 3 « Ganetrias » rédigé ainsi :

« Les garanties, lrues ltiaoinmtis ainsi que les éventuelles euxnsilcos de ganaertis snot précisées dnas le caonrtt d'assurance srocusit par l'entreprise. »

2.2. ? Le 3.1 « Ruiqse décès » est modifié cmme siut :

« Le décès du salarié donrnea leiu au vnreemest des ponerittass sauietnvs à son/ ses bénéficiaires désignés :

Capital décès	100 % du siarale burt de référence (SR)
Majoration puor conjoint/ Pacs	10 % du srliaae burt de référence (SR)
Majoration par efannt à charge	10 % du sraiale burt de référence (SR)
Double effet	Doublement du ctiaapl en cas du décès simultané ou dnas les 12 mios snvaut le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plonafd mnseuel de la sécurité sociale

Le siarale burt de référence (SR) est défini cmme le sraiale aeunnl burt plafonné à la thrcane 1 par la sécurité sociale.

Définition du conjoint

Est considéré cmme connijot :

? l'époux(se) du salarié, non séparé(e) de coprs juiirdciaemnet à la dtae du srtniise ouvrat doit à parttnsoies ;
? le pariatene lié au salarié par un pctae cvuil de solidarité (Pacs) ;
? le concubin, pnsoneve vanvit mireamaltnet avec le salarié suos le même toit, à cdionoitn que les coitiodnns cuetulivams sutiaevns senoit rlmepeis ;
?? le coubicn et le salarié soenit tuos les duex célibataires ou vfues ;
?? le cancnquiobe est établi de façon niootre duipes puls de duex ans.

Cette cnooidtin de durée est supprimée lorsqu'un enfnat est né de ctete union.

Définition des entfnas à charge

Sont considérés cmme entfnas à carghe les entfnas du salarié reconnus, adoptés ou rluciees et cuex de son cojnont lorsqu'ils snot fsacemnlit à crahge du salarié et snot :
? âgés de mions de 21 ans ;
? âgés de 21 ans à 26 ans et :

?? puuivenrsot des études ;
?? ou snot suos ctnarot d'apprentissage,
? geul que snot luer âge, s'ils snot ifrnimes et tleturiars de la ctrae
d'invalidité, deuvnee la ctare ? mobilité ilsniuocn ?, prévue à
l'article L. 241-3 du cdoe de l'action scoaile et des familles, suos
réserve que l'état d'invalidité snot snevuru aanvt le 26e
arnsieirnavé ;
? nés dnas les 300 jruos siuanvt le décès du salarié.

Sont considérés comme fsilmeeacnt à cahрге du salarié, les
enanfts :
? pirs en cmptoe dnas le cclual de l'impôt sur le rvenu du salarié
;
? revaecnt du salarié une pineosn aeiimtalrne veannt en
déduction dnas le clacul de l'impôt sur le rneevu de celui-ci ;
? adoptés ou ronuecs par le salarié, s'ils snot facieemnlst à
chagre de son conjoint. »

2.3. ? Un nuoevl altirce 3.3 intitulé « Portabilité » est rédigé
comme siut :

« 3.3. ? Portabilité

En aptaloipcn des ditnospiosis de l'article L. 911-8 du cdoe de la
sécurité sociale, les aecinns salariés, à l'exclusion des salariés
dnot le crnatot de taavril a été rpmou puor ftaue lourde,
bénéficiant des anoalltocis chômage, puonrrrot cvsonerer le
bénéfice du régime de prévoyance en veuguir dnas l'entreprise,
dnas les mêmes coitinodns que les salariés actifs.

Le dirot à portabilité est subordonné au rescept de l'ensemble
des ctoidonis fixées par les dtNSSPIIOOS légales et
réglementaires piesrs puor luer application. »

Article 3 - Absence de stipulations spécifiques pour les
entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de privilégier une miloitaoutsan du régime et en raison de la
ntaure des sitnitoplous qu'il révisé, le présent avenant ne
coprtome anuuce dsooiopitn spécifique au ttire de l'article L.
2232-10-1 du cdoe du travail puor les enitepserrs de minos de 50
salariés.

Article 4 - Durée. □Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent ananvet est cnlcou puor une durée indéterminée.

Le présent accord signé par vioe dématérialisée srea notifié à
ccaunhe des oinstnraaiogs représentatives, puor pmrrettee le cas
échéant, l'exercice du driot d'opposition.

Sous réserve des disnipsisoots législatives sur l'exercice du doit
d'opposition dnas les coindniots définies par la loi, le présent
avannet pernd eefft à cteompr du 1er jniaevr 2025.

Article 5 - Dépôt. □Extension. □Dénonciation. □Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant srea déposé auprès du ministère du taravil
asnii qu'au secrétariat-greffe du cnsoeil des prud'hommes de
Pairs dnas les coondinits fixées par les atelcirs L. 2231-6, L.
2261-1 et D. 2231-2 et sivunats du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmanede d'extension dnas les ctinnidoios

fixées par les arctelis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du
même code.

Les pieatrs seaangirtis dnmadeent l'extension du présent aocrd
le puls rnampdieet pbslosie au miirsnte en crhage du travail.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent anvneat
se fnoert dnas les condtnoiiis légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Par arrêté du 23 jienvar 2019 parontt fousin et élargissement de
cmhaps ctnevnoolniiens (Journal oeifficl du 31 jeainvr 2019), la
citnevnon citlcveole ntiloanae de l'industrie des cruiss et pæux et
clele de la codrrinoee mviitulrcsee snot rattachées à la
cviotennon cicotvlllee naolinate des inieudsrts de la maroquinerie,
arlicets de voyage, chasse sellerie, gainerie, baltreecs en ciur
dieups le 1er février 2024.

À défaut d'accord d'harmonisation ou d'accord mtaneniati des
dotnssiiopis spécifiques iaernetvnt dnas un délai de 5 ans à
ceotmpr de l'entrée en viuegur de la fousin des champs, les
saiiltpotuns de la conivoetnn et des acodcrs de bnhcare de
rnechetamtat s'appliquent attmqmeuuaeoint aux salariés des
eirnesertps enratt dnas le champ d'application des bncreahs
unifiées.

Les peiaternars sauoicx de la branhce des iinedrsuts de la
maroquinerie, aetrilcs de voyage, chasse sellerie, gainerie,
batrceles en ciur (IDCC 2528) ont colncu un aocrd de
prévoyance le 12 décembre 2018.

Par axnene spécifique n° 3 du 20 décembre 2023 au seceutr de la
ceorndoirne mclerviuiste (non étendue à la colsicnoun du présent
accord), des spécificités saecolis rteevlais au régime de
prévoyance au sien de l'ancienne bhrcane cvlteeonilnnnoe de la
ceiodrrnone mlriuistvece ont été rcueeontids puor les salariés
rvalenet de la coirnoderne multiservice.

Par aennxe spécifique n° 4 du 9 mras 2023 au seuectr des
iuidensrts cirus et pæux (non étendue à la cooniucn du présent
accord), le scuteer précité a mntiaenu ses catégories
professionnelles, cialcsnaitfoiss et rémunérations. Par anexe
spécifique du 20 décembre 2024 (non étendue à la coiousncln du
présent accord), le stceuer de la crninoodee mreuctiivlsle a
également mntaneiu ses clsocainitisfas et rémunérations.

Les doostiiinsps de l'accord de bnrcarhe du 12 décembre 2018
rliteaf au régime de prévoyance s'appliquent dnoc deups le 1er
février 2024 aux salariés non-cadres des eptsenrries du sectuer
de l'industrie cuirs et peaux.

En conséquence et snas rereitme en casue les dsospiitinos de
l'accord de bnrcarhe de prévoyance précité, les pterais eedtnent
par le présent avenant, par scoui de clarté, cnoifmerr l'application
de son champ d'application aux salariés non craeds des
esenrriteps du sectuer de l'industrie cuirs et pæux et procéder à
des msies à juor réglementaires prévues par le décret n°
2021-1002 du 30 jelliut 2021 rtiealf aux critères ocitjefbs de
définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une
crooetvue de poottecrin scoilaie complémentaire collective. Elles
ennntedet également se référer à l'instruction interministérielle
n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 riatvele au taermnitt saocil
du femeacniint potanarl de la prévoyance complémentaire
coilvlctee et otriiagbloe en cas de spsnouiesn du crtanot de
travail.

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM ; FFCM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB CGT ; FO pharmacie, ciurs et hibmelelant ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet

Accord du 10 février 2025 relatif à la participation dérogatoire

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Les peiaris cevnntonnet du présent aorccd destiné à prretemte aux eeserritnps saaihntout mertte en palce un disptoisif de pctioipriatin dérogoaire de dessopir d'un txete alaiclppe en l'état.

Le présent acrocd cionetnt en aenxne l'accord-type pttemnaert la msie en pacle d'un tel dispositif.

Article 2 - Entreprises bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Conformément aux dsniipiitosos iessus de l'article 4 de la loi du 29 nebomvre 2023 sus rappelée, la faculté de mttre en pcale un diiitoisspf de paciaoiitiprn dérogoaire mnois farlaobve que la flurmoe légale est réservée aux epeinsnters qui ne snot pas atsjtteeuiss à l'obligation de mettre en aialcptoipn un régime de participation.

Les ptearis au présent aorccd cneivonnent de réserver son alpoapitin aux esptierrens :

? empoyant mnois de catinnuqe salariés, à l'exception de celes aapeprntant à une unité économique et siloace d'au moins cinuatnqe salariés ;

? puor lqesleuels le seuil d'effectifs de cniatqne salariés n'a pas été atntiet ou dépassé pnednat 5 années cleivs consécutives.

Il est rappelé que l'effectif est déterminé sleon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ainsi, le fcnmrsiehenast du seuil de cantiqne salariés n'est pirs en ctmpeo que loqsruce cet eceftiff a été antetit ou dépassé padnent cniq années cvleivs consécutives.

Article 3 - Principes directeurs

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Le présent aorccd a été adopté à l'aune des oefjitbcs sntiavus :

? Caractère ftcliauatf : le présent aorccd revêt un caractère ftcliaatuf puor les esiepertrns visées.

Il est rappelé, à tetuos fnis utiles, que la msie en plcae d'un régime de ptoitpraican et d'un paln d'épargne salalraie est obligatoaire, notamment, dnas les eeretnsiprs de caquinte salariés et plus. Les erpesnteris concernées pevnuet se rtooperer aux aexnens 2 et 3 de l'accord de brnahce du 6 décembre 2021 rliaetf à l'épargne salariale.

Il est également rappelé que les enserptreis (quels que seinot lreus efcicets ce qui ilcunt cleles de moins de cquanutine salariés) sautahinot mrtee en place un ditsiposif de pptictioiaran ranepost sur la frumloe légale pnueevt le fiare en se rtaonpert à l'annexe 2 de l'accord du 6 décembre 2021.

? Aidaaoptn : le présent arcocd s'adresse aux eirstnepers bénéficiaires teells que définies à l'article 2. Les parties, cneetcosnis que ce ditsisoipf dérogoaire s'adresse à un garnd norbme d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité liesasr aux esritenreps la possibilité de choisir etnre les différentes « ontopis » proposées en axenne aifn de rietenr celles qui leurs coninneevt le muieux au rgeard de luer activité et de luer situation.

? Simplicité : le dtoisispf proposé puet être déployé dnas les esrtenreps selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 4.

Article 4 - Mise en place dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Le dsopitsiif de ptiaaotarpcn dérogoaire issu du présent accrod est mis en pclae dnas l'entreprise par l'adoption du doemcnut nfraigt en axenne B.

Cette anxene puet être adoptée solen l'une des formalités sinatuevs :

? dnas le crdae d'une décision unilatérale, après iifotnaromn du comité saccoil et économique le cas échéant ainsi que des salariés

; ? par vioe d'accord selon les modalités prévues par le cdoe du tivraal : arcocd aevc les délégués syndicaux, acorcd aevc les représentants d'organisations sencaidyis représentatives, acorcd aevc le comité saicol et économique, ou par riitofctiaan à la majorité des duex teirs du peronnsel en cas de dandmee cojnntioe de l'employeur et si elles esitnxtet des ogsantinoairs sclnydiaes représentatives ou du comité soaicl et économique.

L'accord ou le dmnceuot unilatéral snot déposés sur la ptafroeme de téléprocédure du ministère du travail.

Un modèle de ceuriror d'accompagnement est proposé en annexe.

Article 5 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Secteur de la maroquinerie

Cet arcocd s'applique en Fnrcae dnas l'ensemble des idertinus de la maroquinerie, aerlcits de voyage, chasse-sellerie, gainerie, blceertas en ciur nmreolemant visées par la nmclutenraoe de l'Insee suos le numéro : 15.12Z et satuinvs (à l'exclusion des cooirrens en cuir, airtcles drives en ciur à ueagss techniques, smleees et tanlos en ciur puor chaussure) ansii que dnas les atures activités citées ci-dessous en drhoes de totue nomenclature.

Des faciaibotrns visées suos ces ruueqribs snot nemtomant coprisems les fnicaiarbtos seniuvtas : ailtcres de buerau ; atecrlis de cshase et pêche ; alectirs puor chnies et ctahs ; aectlirs de sellerie-bourrellerie ; atrliecs de sriellee automobile/marine ; attaché-case ? pilote-case ; baudriers, équipements militaires, cineures ciur ; boîtes et cfetofrs en ciur et auetrs otjbes habillés de ciur ; baeerclts puor mtorne ; clbaretas ? scas d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à cefls ; étuis deirvs de pttie mnaiqrrouiee ; étuis spécifiques jumelles, apalpires de phpraotihgoe ; mleals ? ctannies ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; peireotuefls ; porte-monnaie ? besuros ? porte-billets ; porte-habits ; scas dames/fillettes ; scas hmmoes ; scas de spropt ; scas de vgyaoe ; scas spécifiques photo, auedsiuuvl ; secchoas puor ccellys et mtlyocoecs ; serviettes, porte-documents ; tesruoss de ttetloie ; turssoes de pettie maioenuqrrie (maquillage, manucure, couture) ; tssroues d'écoliers ; vesails ; vanity-case?

Cette lsite est non exhaustive.

En outre, en altcpoapiin des dossipiontis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fsouin de la cnoentovin ciloeltcve des iitruuends de la maroquinerie, aiterlcs de voyage, cshsae sellerie, gainerie, bterleacs en cuir, d'une part, et cllee de la gteriane de paeu (entreprises répertoriées suos la nauocmtenr NAF 14.19Z), d'autre prat (arrêté du 28 arvil 2017 poatnt fusoin des capmhs conventionnels, Joanurl ofcieifl du 10 mai 2017).

Secteur idiurntse des curis et peaux

Le présent acrocd s'applique en Fnrcae dnas l'ensemble des ienusidrts des cirus et peaux, tel qu'anciennement visées par la netrcalonume de l'Insee, suos le numéro 15.11Z mias pas exclusivement.

Secteur de la cordonnerie

Le présent aorccd s'applique en Fnrcae dnas l'ensemble de la correnndoie mlvruseitice (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

Article 6 - Suivi

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Le présent acrocd fiat l'objet d'un suvii une fios par an par la CPPNI.

Article 7 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Le présent aorccd de bnhrace est cnolu puor une durée anlalt jusqu'au 29 nrmevboe 2028, conformément à la durée de

l'expérimentation prévue par la loi. Dès lors, il est précisé que, pour une éternité clôturant son exercice le 31 décembre, son denier exercice d'application de cette expérimentation sera celui ouvert du 1er 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, chacune d'elles peut être révisée sans que cela affecte l'autre partie, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est abrogatif 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 norme et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il est prévu 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 perdrait fin de plein droit.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à la connaissance 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 s'engagent à négocier l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au cours de la négociation.

L'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les appliquer 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 créancier d'accompagnement pour le dépôt ;
? annexe B : participation dérogatoire.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Le présent accord est conclu au sein de la branche mrrnquie sur le fondement des dispositions issues de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant notamment de l'ANI relative au partage de la valeur.

L'article 4 de cette loi introduit la possibilité, pour les entreprises non cotées à l'obligation de mettre en place 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.

Cette disposition présente un caractère expérimental et est applicable prévu pour une durée de cinq ans à compter de la date de la loi.

Les parties s'engagent jusqu'au 30 juin 2024 pour ouvrir une négociation en vue de permettre aux entreprises visées d'adopter un régime de participation dérogatoire.

Les représentants de la branche ont examiné cette question lors de plusieurs réunions préparatoires à la signature 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 présentée aux entreprises de manière en place un régime de participation en matière de 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.

Annexe

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Annexe A

Modèle de créancier d'accompagnement pour le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à???????, le???????

Madame, Monsieur le directeur,

Notre entreprise a pu lire la convention collective nationale de la branche (IDCC 2528).

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de participation en matière de 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 dossier de participation à compléter à notre entreprise à compter du???????

Sont annexés au présent courrier les documents relatifs aux FPE et tris de SAICV signés : ([à compléter] Se reporter aux documents transmis par le gérant de la 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.

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2025

Annexe B

Participation dérogatoire

?? Erreur :

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 représentants élus de l'entreprise ????????, représentés par l'ensemble des salariés de l'entreprise

délégué syndical, Mme/ M ? ? ? ? ? ? ? ?, Mme/ M ? ? ? ? ? ? ? ?,
Mme/ 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 Mme/ 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 révélé la majorité des deux tiers, l'acte
ratifié intervenant, le cas échéant, suite à une demande
collective effectuée par la direction de l'entreprise et le comité
social et économique ou les organisations (s) syndicales (s)
représentative (s).

d'autre part,

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un facteur déterminant de
la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement
de l'accord de branche de la branche de la métallurgie 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 réforme de l'ANI
relatif au paiement de la valeur.

Le montant de la réserve spéciale de participation qui en résulte
peut ainsi être fixé librement que celui résultant de l'application
de la formule légale.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Article 1er

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 conditions 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 suivie pour régler les
différends qui peuvent 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 accords qui
pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés
admis au moins trois ans d'ancienneté continue ou
d'ancienneté globale dans l'entreprise. L'ancienneté est prise en
considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de
calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option d'inscription 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 directeur non-salarié, à son coadjuteur ou à
son représentant de droit de solidarité dès lors qu'il a le statut
de conjoint cohabitant ou de conjoint associé, le tout dans les
conditions définies par la réglementation.

Article 3

Détermination de la réserve spéciale de participation

À tous fins utiles, il est rappelé que les entreprises, y compris
celles de moins de cinquante salariés, peuvent négocier 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
corporel et augmenté du montant de la provision pour
risques et charges prévues par la réglementation ;

? C représente les cotisations propres comprises le capital, les
parts liées au capital social, les réserves, le report à nouveau,
les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées
constituées en faveur d'impôts. L'impôt 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 parts liées au capital est pris en
compte au prorata des parts ;

? S représente les salaires, cotisations 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
produits des ventes 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 comptes de résultat et résultat
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. ? Répartition 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 cotisations
patronales ;

? ? Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des cotisations patronales ;

? ? La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4

Droits individuels

4.1. ? Formules de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les
bénéficiaires selon la formule suivante :

(Sélectionner l'option retenue)

? ? 1re 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.

? ? 2e 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 silraae s'entend du taotl des rvenues d'activité tles qu'ils snot pirs en cmptoe puor la détermination de l'assiette des ciitoanotss définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sliaoce ;
? le saraile à pnrrede en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale à 3 fios le polfnad anuenl de sécurité sociale. Ce pflaond est réduit pro rtaa trmpois en cas d'entrée ou de sotire des efftefics en corus d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suesonpsn du cotanrt de traavil consécutives à un accidnet du tiraavl ou à une miladae psinersfeoolnle (à l'exception des aecdctnis de tearjt et des rueehcts deus à un adceinct du taavrl ieevtnnru chez un précédent employeur), des périodes d'activité pelitalre ou de qnnariataue dnas le carde de la pandémie, des congés anlenus payés, des jorus de réduction du tmeps de travail, des congés cneoeelovitnns iieilnuddvs et cefclltios cmme les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les sleiraas pirs en cpmte snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés panednt les mêmes périodes s'ils avniaet travaillé. Il en va de même de tuot arute période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les meatrndaias socaux de la société (ou le cehf d'entreprise ansii que son cioojntt ou son prtainraee de patce cviile de solidarité dès lros qu'il a le statut de cnonijot cetaolualobrr ou de cjoionnt associé), la répartition tinet cptomoe de la rémunération anlulene ou du rvneeu pnseoseinforl imposé à l'impôt sur le rneevu de l'année précédente plafonné au navieu du sliraae le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la limtie du pnlfaod visé au paahgrpre précédent.

?? 3e formule

La répartition de la réserve enrte les bénéficiaires est effectuée en fctnoion de la durée de présence ceosrnarndopt aux périodes de taviral effteicf et aux périodes assimilées cmome tel dnas l'entreprise au corus de l'exercice.

Il est rappelé que snot nnaoetmt assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de seouisnspn du cranott de tairval consécutives à un aeiccdnt du tvarial ou à une maildae plnlonssreofeie (à l'exception des aictcndes de tajert et des ruceehcts deus à un aciedcmt du tvriaal ivtennreu chez un précédent employeur), les périodes d'activité prtealile ou de qnranatauie dnas le crade de la pandémie, les congés alnunes payés, les jorus de réduction du tepms de travail, les congés clnoeovnnietns elidviduns et ctciellfos comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les aecbesns puor fomatorin dnas le crdae du paln de développement des compétences, asini que toute nlluevoe aecbsne ultérieurement prévue par la réglementation.
En cas de tiraavl à tmeps partiel, la durée de présence pnred en ctmpoe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de paacirtotpiin est effectuée au proata des hueres travaillées par le salarié solen le rporapt snvuiait :

Droit iudivindel = $(RSP \times \text{ttaol des herues de tvriaal ecfeitf ou assimilées du salarié}) \div \text{taotl des heeurs de tvarail etiffcef ou assimilées de l'entreprise}$

?? 4e formule

La répartition de la réserve etrne les bénéficiaires est effectuée dnas les cnoitodns stineavus :

(Sélectionner l'option retenue)

?

? puor 50 % en foicontn de la durée de présence etffevcie ou assimilée au cruos de l'exercice solen les modalités définies précédemment ;
? puor 50 % pnerrilntpooenomelt aux siaarels bturs perçus au cruos de l'exercice soeln les modalités définies précédemment.

?

? puor 50 % de façon uonrmife ;
? puor 50 % en foocntn de la durée de présence ecetvfife ou assimilée au cruos de l'exercice seoln les modalités définies

précédemment ;

?

? puor 50 % de façon umnfiroe ;
? puor 50 % pnlpelmrrnooneteot aux serilaas brtus perçus au cruos de l'exercice soeln les modalités définies précédemment.

?

? puor 60 % en foticonn de la durée de présence ecvefifte ou assimilée au cruos de l'exercice sleon les modalités définies précédemment ;
? puor 40 % penotelnmrnroleopt aux saralies btrus perçus au cruos de l'exercice sleon les modalités définies précédemment.

?

? puor 60 % de façon uofrmnie ;
? puor 40 % en ftiocon de la durée de présence ecvffteie ou assimilée au cruos de l'exercice sleon les modalités définies précédemment.

?

? puor 60 % de façon uonifmre ;
? puor 40 % pprerelionntolmet aux sarleais btrus perçus au cruos de l'exercice seoln les modalités définies précédemment.

?

? puor 40 % en fcoonitn de la durée de présence efftvceie ou assimilée au cruos de l'exercice seoln les modalités définies précédemment ;
? puor 60 % pprloeoennelmtirt aux sarlaies btrus perçus au cruos de l'exercice solen les modalités définies précédemment.

?

? puor 40 % de façon ufrmione ;
? puor 60 % en fcontion de la durée de présence evtciffee ou assimilée au cruos de l'exercice soeln les modalités définies précédemment.

?

? puor 40 % de façon umorinfe ;
? puor 60 % popnoonrleteliemrt aux saerilas brtus perçus au cruos de l'exercice solen les modalités définies précédemment.

?

? puor 1/3 de façon uifrmone ;
? puor 1/3 en foicotnn de la durée de présence evffteie ou assimilée au cruos de l'exercice soeln les modalités définies précédemment ;
? puor 1/3 plotionprenrleoemnt aux sleraais brtus perçus au cruos de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. ? Plafonnement

Le mnntoat des ditors stepbecusils d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale aux tiros qatrus du panofld aunenl de la sécurité sociale. Ce plonafd est calculé au pratoa du tmeps de présence en cas d'entrée ou de sirote des etfcifcs au cruos de l'exercice.

Les smomes qui n'auraient pu être distribuées en rsioan des règles de répartition ou de pnnolmnafeet srneot réparties etrne les salariés n'atteignant pas lidet pflnaod et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les smemos aynat fiat l'objet d'une noleluve répartition qui, en roasin du planfod individuel, n'auraient pu être miess en diosbtuiirtn dnrmeueet dnas la réserve spéciale de ptoiiaracpn des salariés puor être réparties au cruos des exerceis ultérieurs.

Article 5

Perception immédiate des fonds

La pirtitpaoiacn est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios siavnut l'exercice de calcul.

Lorsque le venmreset au salarié ou l'affection de ses dtiros à

prippoatticain à un paln d'épargne saillarae snot effectués au-delà du 5e mios sianvut l'exercice de calcul, les alritecs D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du taviarl d'pioessnt rpeieveescnmmt du vnmeseert d'un intérêt de raertd égal à 1,33 fios le tuax meoynd de reeneedmnt des oliiganotbs des sociétés privées. Les bénéficiaires de ditros au tire du présent accrd penvuet dnemaedr le veneemsrt immédiat de tuot ou pritae des semmos correspondantes, ou décider de les atceffer sur le paln d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés snreot informés du monntat des smeoms attribuées au trite de la participation, du mntaont dnot des pvuneet demander, en tuot ou partie, le veseemrmt immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prmie en l'absence de choix, et du délai de 15 jrous dnot ils bénéficient puor fleroumr luer demande.

À défaut de rteour de la dmanede de pemeait immédiat dnas les 15 jours, les smomes attribuées sroent bloquées sur le Paln d'épargne suaf cas de déblocage anticipé.

Article 6

Indisponibilité

Sauf puor les salariés qui dendeant le vrneeemst immédiat de tuot ou paire des semmos correspondantes, les dortis constitués au pfiort des bénéficiaires ne snreot négociables ou egiexlibs qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à cptemor du pieemr juor du sixième mios saiuvt la clôtüre de l'exercice au tire dquel ils snot calculés.

Ces doirts puenvet farie l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la snanruceve de l'un des cas sutvinas :

? mgiaarae de l'intéressé ou cosnicuoln d'un Pcas ;
? ncaisanse ou arrivée au foeyr d'un enfnat en vue de son apitoodn dès lros que le foyer ctmpeo déjà au minus duex etafnns à cahрге ;

? divorce, séparation ou diullostson d'un Pcas lorsqu'ils snot aostrrs d'une cnivnoteon ou d'une décision jdaiurcie prévoyant la résidence hblilutae uquie ou partagée d'au mions un efant au dclimoie de l'intéressé ;

? voelinces cmiesoms cntroe l'intéressé par son conjoint, son cinbocun ou son periratnae lié par un patce civil de solidarité, ou son anecin conjoint, cbuconin ou ptraeairne ;

a) Siot lorsqu'une oordnncane de petctorion est délivrée au piofrt de l'intéressé par le jgue aux afeifras filmaaleis en accpiiotlpan de l'article 515-9 du cdoe civil ;

b) Siot lurqose les ftais relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnoent leiu à une avrntiatele aux poursuites, à une cstpoiomion pénale, à l'ouverture d'une iroafnotmn par le pceuoore de la République, à la snsaie du tniabrl crenctioernl par le pocuerrr de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en emxean ou à une catndainomon pénale, même non définitive ;

? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son connojit ou de la pnsrneoe qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sclaiœ ou étant rnuceoe par décision de la cmioosmsin des dorits et de l'autonomie des posnenres handicapés ou du président du ciseonl départemental, à contdoiin que le tuax d'incapacité agtitene au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucnue activité possleliœrnfnne ;

? décès du bénéficiaire, de son cnoiojont ou de la pnnsoere liée par un Pcas ;

? cassoetin du ctnraot de tarival ansii que, le cas échéant, coatiessn de son activité par l'entrepreneur idivnuedil ; fin du mnaadt soical ; prtee du statut de cnjoiot clrltooubear ou de coinnjot associé ;

? afcftateion des smmeos épargnées à la création ou resripe par le bénéficiaire, ses enfants, son cnnjoot ou la psonree liée par un Pacs, d'une esnteipre industrielle, commerciale, artansiale ou agricole, siot à trite individuel, siot suos la forme d'une société à coiindton d'en ecerexr eefevmtcfenit le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou iotslilaiann en vue de l'exercice d'une artue poeoirsfn non salariée ou à l'acquisition de prats seaoclis d'une SOCP ;

? aefitotcfan des semoms épargnées à l'acquisition ou asensamerdgint de la résidence pnlpciraie eptmnaot création de srafcue hblblataie nellouve tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la conuoirtsctn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pemirs de csiruntore ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmesie en état de la résidence piiclrpnae endommagée à la stmie d'une crpoatstahe nrtuallee

rneoucne par arrêté ministériel ;

? aeotficatfn des smmeos épargnées aux taruavx de rénovation énergétique de la résidence pinrpailce mentionnés aux acrtleis D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la ctctstnorouin et de l'habitation ;

? stutoiian de seedetemtunrnt du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la cnmsiatmooon sur denmdae adressée à l'organisation grsnntoiaee des fdnos ou à l'employeur par le président de la csoimosmin de snuerdeemtnett des ptaleciurir ou le jgue lorsqu'il eimste que le déblocage des drtios paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'intéressé ;

? activité de pcrohe aiadnt exercée par l'intéressé, son cjoniont ou son prtreaaine lié par un pcate civil de solidarité auprès d'un porche tel que défini aux aetlrcis L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tarival ;

? ahact d'un véhicule qui répond à l'une des duex cnitdoinos suiatenvs :

a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ceointanemts ou à la catégorie des véhicules à muorets à duex ou tiros ruoes et qilecayrducs à moteur, et il uilsite l'électricité, l'hydrogène ou une cnaoioibmsn des duex comme sorcue esuixclve d'énergie ;

b) Il est un clyce à pédalage assisté, neuf, au snes du point 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les semmos n'atteignant pas un mtonnat fixé par arrêté (80 ? à la dtae de snrtiugae du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de csiestoan du cnoatrt de travail, de décès du cononijt ou de la psnnoere liée par un Pacs, d'invalidité, de vinolcees conjugales, et de setemtuderentt puor leleusqs le salarié puot deeamndr à tuot moemnt la luioiqtidan de ses droits, les daeenmds doeinvt être présentées dnas le délai de 6 mios à ceptomr du fiat générateur. En cas de décès il aatnppeirt aux aaytns diort de dnaemder la lqtiioaudn des droits.(1)

Article 7

Gestion des fonds

Les semoms crdoneraospnt aux drtios issus de la réserve spéciale de piaticpration au piofrt des bénéficiaires, dnot ils ne dnmndeat pas le vrneeemst en tuot ou partie, snot versées à des comptes oervuts au nom des intéressés dnas le carde du paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou du paln d'épargne ietpiesrreenntns mis en plcae par la brahnce PEI.

Les smmeos rileicelues dnas le paln d'épargne snot affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dnas le fnods par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de paipraiotcitr dnas la litime de celle calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du taarivl est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la ritetrae ctlicelof (PERCO) ou dnas un paln d'épargne rtraiee d'entreprise ctceoilf (PERECO), s'il a été mis en plcae dnas l'entreprise et puor l'autre moitié dnas les cotndiios prévues ci-dessus.

Article 8

Information collective

L'application du présent ditiisopsf est siuvie par le comité sioal économique ou par une cmissoimoin spécialisée créée par lui ou à défaut de comité sacoil et économique, par une comisiomsn ad hoc crmoapnt au moins un salarié.

Dans les six mios qui seivnt la clôtüre de cqahue exercice, la dctioeirn présente un rparot ctmoprnaot neotmnmnat :

? les éléments snrveat de bsae au clcaul du monatn de la réserve spéciale de potraipaictn des salariés puor l'exercice écoulé ;

? des inaiincodts précises sur la gtsoein et l'utilisation des soemms affectées à cttee réserve.

Lorsque le comité saciol et économique est appelé à siéger puor eemxinar le rapport, les qtuosines ansii examinées fnot l'objet d'une mtnoien spéciale à son ordre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de comité saciol et économique, le rpraot

rtlaief à l'accord de ptiopiciaratn est adressé à cqhaue salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de six mios snauivt la clôture de l'exercice.

Article 9

Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son ehmbauce un liervt d'épargne slaalaire présentant les dsipsfoitis d'épargne slaliraae mis en plcae au sien de l'entreprise. Le lervit d'épargne slriaalae est également porté à la cnnsnsaacioe des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques seiclaos et eivraonnemleents (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tuos les dnouetmcs nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du ccalul de la réserve spéciale de poaatitricpn que sur le paln de lerus créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de stinuagre du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le ttxee intégral de l'accord puet être consulté au svceire du personnel.

Lors de la répartition etrne les bénéficiaires, il est rmeis à chaucn d'eux une fhice dintscite du bluetiln de pyae iianqnuud ntomenamt :

? le mtanont total de la réserve spéciale de ppcaraotiiitn puor l'exercice écoulé ;

? le manontt des dortis attribués à l'intéressé ;

? le mnontat du précompte effectué au trite de la CSG et de la CDRS ;

? l'organisme auuqel est confié la getosin des dirtos ;

? la dtae à partir de lellquae les dortis sonert négociables ou ebgileixs ;

? les cas dnas lueeqlls ils pveeunt être ellxinpetnonmceet liquidés ou transférés aavnt l'expiration du délai d'indisponibilité ;

? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la reittare colcletif ou dnas un paln d'épargne rttaiere d'entreprise clceoltif lorsqu'un tel paln a été mis en plcae des smeoms attribuées au ttire de la participation, conformément aux dsionopstiis de l'article L. 3324-12.

À ctete fhice est annexée une ntoe realnpapt les règles de cualcl et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf oppiisoton du salarié, la rmsiee de cette fiche puet être fiate par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les six mios qui sevunit la clôture de l'exercice, cuqhae salarié est informé des soemms et verluas qu'il détient au trite de la participation.

Lorsqu'un salarié qttiuve l'entreprise, il lui est reims un état récapitulatif de ses avois, anisi qu'un aivs lui inqduant qu'il dvrea firae connaître à la ditocrien l'adresse à laquelle il prorua être contacté.

En cas de cenmheagnt d'adresse, il aaiptntert au bénéficiaire d'en aseivr la dicoterin en tmepts utile.

Enfin, il est rappelé que si lros de son départ, le salarié shiuatove transférer les sommes qu'il détient au titre de la ptoaiicprian dnas un paln d'épargne de son nuevol employeur, il diot inqideur à la société les aviros aqucis qu'il siuthoae vior transférer asini que le nom et l'adresse de son neuvol employeur.

À défaut de ruteur de la ddemane de pmaeniet immédiat dnas les 15 jours, les sommes attribuées snoret bloquées pdaennt 5 ans sur le paln d'épargne, suaf cas de déblocage anticipé.(2)

Article 10

Règlement des différends

Les caioetsnttnos pnuoavt naître de l'application du présent dptoiisif et d'une manière générale tuos les problèmes rfetails à la pattiiirpiaoqn snot réglés svnuait des procédures appropriées à la ntraue du litige :

? bénéfices ntes et ctipaux prerpos : ces mnntoats fnot l'objet d'une aeoittttasn de l'inspecteur des impôts ou du ciismmrosae aux comptes, qui ne puet être rsemie en casue ; si cependant, il aiaaarippsst qu'une ererur matérielle ait été ciommse dnas son établissement, les piartes praoneiurt en deedmanr une nvulloee à

l'inspecteur concerné ou au comsarmisie aux cetmops ;
? siaarels et vuaelr ajoutée : les leigits ptaornt sur les srealis et la velaur ajoutée relèvent des jnciidotuirs compétentes en matière d'impôts dtcreis à savior le tabiurnl asirminttidaf en peimerr rerosst et le Cnseoil d'État en appel ;
? aertus liigtes ielvuinidds ou coltctfiels : tuos les aretus litiges, qu'ils senoît d'ordre iudiniiedvl ou clultoecif snot de la compétence des tiaunurbx judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter de reircour aux tribunaux, les pareits cvennoenint en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mttree en ?uvre une tianettve de règlement amiable. Ainsi, le différend cnceanort l'application du présent diopiitssf est d'abord souims à l'examen des ptareis en vue de rheheerccr une suiooltn amiable. Si le différend porte sur une qutesoin d'interprétation de l'accord, la CPNPI bcahrne muanireoiqre prroua 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 palce puor une durée déterminée de ? ? ? ? ?
? ? ? ercxeecis sciuoax et s'appliquera puor la première fios à coptmer de celui overut le ? ? ? ? ? ? Elle/ Il se rloleeernvua entiuse par tcitae rioecdtonucn et par période d'un eecxicre social, suaf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au puls trad 3 mios aavnt la fin de l'exercice, puor pnedrre efeft puor l'exercice suivant.(3)

Il coviennt de préciser que les eprertienss n'ayant pas enroce atetint ou dépassé le seuil de caqitnune salariés pneandt 5 années cvleiiis consécutives daneerivt 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 pcale puor une durée indéterminée et s'appliquera puor la première fios à ceptmor de l'exercice sicoal ovuret le ? ? ? ? ? ? Elle/ Il prroua être dénoncé (e) par l'une ou l'autre des ptraeis signataires. La dénonciation drvea aiovrr leiu dnas les 6 priemers mios de l'exercice puor avoir un eefft sur l'exercice en cours. La priate qui dénonce la décision unilatérale l'accord diot ntioeifr cette décision à l'autre ptraiie et au DREETS.(4)

En tuot état de cause, la présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, csese aoiatntmmeuequt de pilen dorit dès lros que l'entreprise est asejstuite à l'obligation de mterte en plcae un régime de participation.

Article 12

Révision

Le présent disopiistf anayt été conlcu en alacoptiipn des dpoioisntis de dirot commun, toutes midoiaciftnos de ces dtnoissioips ultérieures à la srnguite du présent dispositif, se ssobtuieruntt de peiln droit à cleles du présent aroccd denuvees non conformes.

En outre, cuqhae patrie puet demander, par écrit, la révision de tuot ou pitare du présent dispositif, en inadinuqt les potins de révision souhaités.

Le ttxtee révisé ne puet ccnenroer l'exercice en cuors que si l'acte de révision est signé aavnt le 1er juor du 7e mios de l'exercice. À défaut, il penrd effet puor l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi clcnou diot faire l'objet d'un dépôt dnas les mêmes ciiodnntos que celles prévues dnas le cadre de l'acte initial, suaf en cas de mdciiioaotnfs des diptinsoioss législatives et/ ou réglementaires en la matière.

Article 13

Dépôt. ? Publicité

Le présent dioitsspif est déposé sur la pefotmlrae de

téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent document 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 contenu est réservé aux destinataires réservés à la communication avec le personnel.

En cas de décision unilatérale de l'employeur.

Fait à _____, le _____

Le chef d'entreprise

Fiât à _____, le _____

Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

Fiât à _____, le _____

Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise

Fiât à _____, le _____

Avenant n 2 du 17 septembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB CGT ; FO pharmacie, curis et hblaeiment ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modifications de l'annexe 3 de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2025

1. Modification de l'article 4 « Affectation du plan »

Les dispositions de l'article 4 « Affectation du plan » sont complétées avec les éléments suivants :

« Les sommes versées à la (aux) prime(s) de paiement de la valeur attribuée(s) aux bénéficiaires conformément à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la promotion du pouvoir d'achat, ou à toute autre disposition venant s'y substituer ou la compléter. Les salariés disposent d'un délai de 15 jours pour décider de percevoir immédiatement la prime de paiement de la valeur ou d'en verser tout ou partie sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et conduit à l'application de la réception du document imputant les salariés du moment qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement. L'employeur adresse aux salariés le document leur permettant d'exercer leur choix par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa date de réception, notamment par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dans le délai de 15 jours, la prime lui est versée conformément à l'objet d'une affectation par défaut sur le plan ;

« Les sommes attribuées aux bénéficiaires au titre du plan de paiement de la valeur de l'entreprise, mis en place par accord conformément au XII de l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023. Les salariés disposent d'un délai de 15 jours pour décider de percevoir immédiatement la prime de paiement de la valeur ou d'en verser tout ou partie sur le plan. Ce délai

Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

En _____ exemplaires.

(1) Le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe B est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 du code du travail tel que modifié par le décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 qui dispose que le délai de six mois ne s'applique pas également à l'activité de poche aidant.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 9 de l'annexe B est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail qui prévoient qu'en l'absence de réponse du salarié, les droits qui lui sont attribués au titre de la participation sont affectés dans la limite de ceux calculés selon la formule légale, pour moitié dans un plan d'épargne retraite collectif s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans un plan d'épargne épargne ou interentreprise.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 11 de l'annexe B est étendu sous réserve que le renversement par tacite reconvention ne conduise pas à clore le droit d'application du dispositif au-delà du 29 novembre 2028.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

(4) Le 4e alinéa de l'article 11 de l'annexe B est exclu de l'extension au motif que l'article 7 de l'accord de branche précise qu'il est à durée déterminée et se termine le 29 novembre 2028.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

présente un caractère impératif et conduit à l'application de la réception du document imputant les salariés du moment qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement. L'employeur adresse aux salariés le document leur permettant d'exercer leur choix par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa date de réception, notamment par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dans le délai de 15 jours, la prime lui est versée conformément à l'objet d'une affectation par défaut sur le plan. Il est rappelé qu'à ce jour, seuls les primes de paiement de la valeur versées au cours des exercices 2026 à 2028 bénéficient de l'exonération de cotisations de sécurité sociale. »

Les dispositions de l'article 4 demeurent inchangées.

2. Modification de l'article 7 « Délai d'indisponibilité »

Après le premier cas de déblocage anticipé prévu à l'article 7 « Délai d'indisponibilité », sont ajoutés les motifs suivants :

« Les motifs suivants 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 ;
? activité de poche adnait 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 motocyclettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et qu'il est équipé d'un moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une autre source 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. »

Le premier paragraphe de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du salarié ou de la pension liée par un pacte, d'invalidité, de veuilles conjugales, de smtueetnerdet et d'activité de poche adnait pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les sommes disponibles doivent être versées 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. »

Les atures dtssopoiinis de l'article denuremet inchangées.

Article 2 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2025

Le présent avneat est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il puorra être révisé ou dénoncé dnas les cotnnooids prévues par l'article 6 alinéa 2 de l'accord du 6 décembre 2021 rielatf à l'épargne sillraaae qu'il complète.

Le présent anevat est alaiplbce à ceotmpr de sa stgiarnue suos réserve des dioptissions législatives sur le diort d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les ciinotdns définies par la réglementation.

Il est cloncu conformément aux dtosnpiisios législatives et réglementaires du cdoe du tavaril rlvaeiets à la nuarte et à la validité des cneintonvos et aoccrds collectifs.

L'accord du 6 décembre 2021 qu'il complète cmtoorpe des causeus pemtentart aux eenetsrpris de monis de 50 salariés d'adhérer au(x) dispositif(s) de la bchranne par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation en matière d'épargne slaialarale s'intégrera aqittmeaoenmuut et de pieln diort au présent avenant.

Accord du 13 octobre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond APLD-R

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM ; FFCM,
Syndicats signataires	UNSA ; FO pharmacie, cirus et hlnameibelt ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

Cet aroccd s'applique en Fcnare dnas l'ensemble des itdirsunes de la maroquinerie, atrciles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, becelrats en ciur nmmorlnaeet visées par la nemrtacnuloee de l'Insee suos le numéro : 1512Z et sntvuais (à l'exclusion des croeouris en cuir, arilects dvries en ciur à usages techniques, semleels et tlnaos en ciur puor chaussure) ansii que dnas les aretus activités citées ci-dessous en drohes de tutoe nomenclature.

Des faobctnaris visées suos ces rieuqbrus snot noamtmnet crpsoimes les faanoricbts snuvteais : alcirets de bureau ; aclrites de cshae et pêche ; actirles puor cniehs et chtas ; aritecls de sellerie-bourrellerie ; aeclirts de srilleee automobile/marine ; attaché-case ? pilote-case ; baudriers, équipements militaires, cneietus ciur ; boîtes et crefftos en ciur et aeturs otjebts habillés de ciur ; btceelras puor mnrote ; claatrebs ? scas d'écoliers ; étuis chéquiars ; étuis à clfes ; étuis divers de pteie minoarqeiure ; étuis spécifiques jumelles, aerplpias de pphgahoorite ; mlelas ? cniatens ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; proeetielflus ; porte-monnaie ? beuorss ? porte-billets ; porte-habits ; scas dames/fillettes ; scas hmoems ; scas de sport ; scas de vaoyge ; scas spécifiques photo, aseoduiivul ; saehoccs puor cylces et myolceocts ; serviettes, porte-documents ; trusoess de ttoleite ; tssureos de pteie muenriqoraie (maquillage, manucure, couture) ; tseruoss d'écoliers ; viesals ; vanity-case?

Cette litse est non exhaustive.

En outre, en apiplaoictn des dpnitososiis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fuison de la ceviontonn

Le présent anenavt a été fiat en un nmobre sufsinfat d'exemplaires puor être notifié à cnauhce des oiiargtnoanss représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du diort d'opposition. Le présent anevant srea déposé au ministère du taravil asnii qu'au secrétariat-greffe du cineosl de prud'hommes de Paris.

Les paretis stiaergnias ddeenamnt l'extension et l'agrément du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2025

En atploopian de l'article L. 3333-7 du cdoe du travail, il est décidé de mdeofiir cearentis dpoinsiistos de l'annexe 3 reilatve à « l'adhésion au paln d'épargne itnteeirsneerprs » (ci-après PEI) de « l'accord coceltlif rletatf à l'épargne sillraaae » en dtae du 6 décembre 2021, modifié une première fios par l'avenant n° 1 en dtae du 16 nmevorbe 2022.

Le présent anaenvt vsie à mterte à juor l'accord iatinil des neolulvs doopsniitsis légales et réglementaires en vigueur, natnmomet la loi n° 2023-1107 du 29 neobmvre 2023 partnot ttrisoopinsan de l'accord natnioal ieiinnfesprornteosl (ANI) rtaelif au ptarage de la vluear au sien de l'entreprise et des décrets pirs puor son application.

cclvteiloee des itsurdeins de la maroquinerie, alritecs de voyage, chssae sellerie, gainerie, beaerclts en cuir, d'une part, et clele de la gaetrnie de paeu (entreprises répertoriées suos la ntracmlenuoe NAF 1419Z), d'autre prat (arrêté du 28 avril 2017 portnat fosuin des cpmhas conventionnels, Jnaroul oiiceffl du 10 mai 2017).

Secteur de l'industrie des cirus et peaux

Le présent acocrd s'applique en Facrne dnas l'ensemble des irsdeintus des cirus et peaux, tel qu'anciennement visées par la nracoumltee de l'Insee, suos le numéro 1511Z mias pas exclusivement.

Secteur de la cenioordrne multiservice

Le présent accrod s'applique en Fanrce dnas l'ensemble de la ceoionnrnde msreuctivile (codes NAF 9523Z et 9529Z). Le steeucr cvuore également les activités cnoxnoees soenvut exercées en complément dnas les credrdnooens multiservice, tlees que la rturcpoedoin de clés, la gravure, la fcriboaiatn de tampons, les irosmensips minute, l'affûtage, ansii que tuot sercvie asatainrl de proximité en lein avec l'activité principale.

Article 2 - Demande de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

L'employeur qui shtuaioe bénéficier du régime d'activité prilealte de lngoue durée rnebod en aplitpciaon du présent arccod de bnahrce suos réserve de son extneiosn par le ministère du triaval élabora après ctuntiolaosn du comité sioacl et économique, lorsqu'il existe, un duceonmt comonfre aux saniotlutps du présent accrod de barchne et ce dmneucot diot définir les eaeemggtnns pirs par l'employeur en matière de mitenian dnas l'emploi et de fmraioitn professionnelle. Il diot crooempr un disonitagc sur la sotuiatin économique de l'entreprise, ses peretiscpevs d'activité, les aicntns engagées et à eanggr puor rétablir l'activité ansii que les bsonies en développement des compétences. Le deucnomt idinque la durée puor lequllae il est adopté et la dtae de début de sa msie en ?uvre. Le bénéfice du diiisostpf est accordé padnent la durée du présent aroccd puor une durée mimaxlae de 6 mios rulneevobale dnas la lmtiie de 18 mios d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mios consécutifs. La durée d'application du dmcunoet puet être renouvelée dnas les mêmes trmees ou avec des midaoncofitis ou compléments.

La dmdneae d'homologation du duncmoet élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité astdmrtiivinae par vioe dématérialisée dnas les citndnoios fixées par l'article R. 5122-26

du cdoe du travail. Elle est accompagnée du dnouecmt unilatéral.

La dmdeane d'homologation est accompagnée de l'avis rednu par le comité sioal et économique, si ce comité existe.

2.1. Réduction de la durée du travail

La réduction mxalmaie de l'horaire de tavriral ne puet pas être supérieure à 40 % de 35 hreues hodidreambaes (ou de la durée inférieure le cas échéant).

Elle puet artitndee 50 % lorsqu'une souittian économique particulière le permet, par exemple (1) :

? l'ampleur de la réduction d'activité en ptgrneuoce par rpporat au cirhffe d'affaires hetuibal ;
? la durée de la bsiase d'activité sur les mios passés ;
? la picearsntse de la dégradation de l'activité sur les mios à viner aevc un chiffre d'affaires prévisionnel nmeaeontblt inférieur au crffhie d'affaires pttanmeret d'équilibrer les ceagrhs de l'entreprise ;
? diutnimoin butrale et drlaube du cfrihfe d'affaires sutie à la petre d'un cilnet représentant un pteaongrcue sitaiingfcif du cfhifre d'affaires ;
? aunoaiegttmn sbtlienlusale de tel ou tel coût de poruiotcdn aemnnat les ctneis à suspendre, reretpor ou aneulnr des commandes.

2.2. Engagements ssicutors en matière de mtiaenn dnas l'emploi et de famoiortn professionnelle

En aippaotlcn du présent accord, l'entreprise s'engage à ne procéder à acun lneeincceimt économique puor motif économique puor l'ensemble des salariés icluns dnas le périmètre du dmnuoect unilatéral pneadt la durée d'application du dispositif.

Il est en efekt rappelé que le dsipioistf d'APLD reobnd est destiné à arsuesr le minaietn dnas l'emploi des salariés dnas les ersnpreeits confrontées à une réduction d'activité dlrabue qui n'est pas de nraute à coetrmtorpm luer pérennité. Ainsi, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun lciceeennimt puor motif économique puor les salariés iluncs dnas le périmètre du dcnemot unilatéral pdnaent la durée d'application du dispositif. Tuot paln de seagaurdve de l'emploi (PSE) est idirtent padentt toute la période de msie en ?uvre du dpoiistf d'activité paellrtie de lunoge durée roebnd puor le périmètre concerné.

Elle puet assui diminuer, vroie sendpsrue le rources aux ctaonrs à durée déterminée et à l'intérim.

Par ailleurs, l'entreprise dreva fraie fgruier dnas le domcnuet smiuos à homologation, les actnois mentionnées à l'article L. 6313-1 du cdoe du traaivl qu'elle va pseropor aux salariés de réaliser pdeannt les hereus non travaillées tleels que par exemple, des aciotns de fmaroiton :

? puor aatlceiusr lreus compétences aifn de frseviaor luer aptoaadtin au ptsoe de tiavrail ;
? puor développer lerus compétences aifn de préserver luer employabilité puor fitilacer luer miainten dnas l'emploi ou puor fietacilr une évolution dnas l'emploi aevc miaietnn ou non de la qiaiaclutfon ;
? puor préparer une mobilité plseneosfornlie dnas vroie en deohrs de l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise dreva assui proopser aux salariés d'effectuer, s'ils le désirent, un balin puor aanyselr lerus compétences pfeinnlsreeoosls et personnelles, leurs aiputteds et mavionottis aifn de définir un pjoert psiesnenorfol et, le cas échéant, un porejt de formation.

En drineer lieu, l'entreprise purroa popeorsr aux salariés de firae vieadlr les aicqus de l'expérience (VAE).

En tuot état de cause, les egmtnegaens de l'employeur en tremes de froatmin dovnret répondre aux biesons en développement de compétences qui snot indiqués dnas le daiintgsoe fugairnt sur le dumoecnt smiuos à homologation.

À cet effet, l'employeur est invité à sllecoitir le délégué à l'accompagnement des eptsinreers et des pracours pesnselioofrns (DARP) du rssoret géographique de l'entreprise aifn d'obtenir des iioomafnrtns sur les différents oiltus et dtsoiipstis de l'État tles que la « tirtanison cvotellcie ».

L'employeur est également invité à slotlicier son opérateur de compétences (OPCO 2i) puor arrêter ces enegtgamens et préciser les modalités de financement, telles que prévues au juor de la ccnsloiuon du présent accord, puor le « paln de développement des compétences des epeisnrtes de ? de 50 salariés » icaunlt le balin de compétences, le « dtisipiosf Pro-A », le cagaoutle de froatmin « 2i Aictnos clés en mian », l'AFEST, le fdnos soacil européen (non exhaustif).

L'employeur purroa être amené à fcinnaer ces aocitns sur les fdons perrpos de l'entreprise.

La mbtliaoosiin du cmptoe preneonl de ftomorion du salarié ne pourra être valorisé que si le perojt de fiorotamn est co-construit ernte le salarié et l'employeur.

Puor les eirtesenprs rveenlat du stueecr de la moarineuqrie et des irduetisns des ciurs et peaux, le doitsiispf « ciur et savoir-faire » mis en palce par le crtnee tuhiqcene du cuir, pemrtle de tissinoamrsn des savoir-faire métiers sur le psote de travail.

L'employeur dreva friae connaître aux salariés de manière calrie et pfarios individualisée, les atconis de fimtoaron aexluqleus ils snot éligibles asnii que les modalités de fceniemnant qui snot proposées, par le biais, de réunions cotclieevls d'information, d'entretien iivdudentl aevc les salariés concernés, d'affichage, etc.

2.3. Modalités d'information des oraignsotnans sayneiclds de salariés satngirieas sur la msie en ?uvre de l'accord

À l'occasion de cuqhae réunion de la CNPCI de la bhcarne maroquinerie, il srea fiat état du nmorbe de dtemnuocs unilatéraux cclnuos en aocptpiiln du présent accord, puor ataunt que les espeetirns adhérentes anpetecct de cmioueuqmnr cette information.

Si le délai ernte 2 réunions dviaet dépasser 3 mois, il siaret adressé cette ifnmtoorian par magesse électronique via le secrétariat de la CPPNI.

2.4. Modalités d'information des itutniitosns représentatives du penesornl sur la msie en ?uvre du dcnomet unilatéral

L'employeur iromnfe au moins tuos les 3 mios le CSE s'il existe, via un bilan sur la msie en ?uvre du dsipioistf d'activité pliaetle de lnogue durée rebond, reannerpt les etgneneamgs indiqués dnas le duonmect unilatéral.

(1) Le 2e alinéa de l'article 2.1 est étendu suos réserve du resept des dnsitoiosps de l'article 5 du décret n° 2025-338 du 14 aivr 2025. L'application d'une réduction de l'horaire de tairavl majoré à 50 % de la durée légale de tvraail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée cloitlvcee du trivaail ou de la durée stipulée au contrat, ne srea psiolbse qu'après ausititaoron epressxe de l'autorité attiivrmsdiatne après une étude au cas par cas des daeednms et de la stituaion des eripetsrsns concernées.

(Arrêté du 20 jnaiver 2026 - art. 1)

Article 3 - Clauses facultatives

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Le duemcnot somius à hlmotogiaoon puet aussi ctreoopmr des casleus sur :

? les eoftrfs proportionnés des daetignis salariés, mntaeraadis suiaocx et aaintoircens à cuex demandés aux salariés ;
? les coinitdons de prise des congés payés et CPF aanvt ou peandt la msie en ?uvre du dosisiptif ;
? les mnoyes de svuii du diitisspof par les onсроiingntaas sacyndlies ;
? les anctois spécifiques de miinetan dnas l'emploi des salariés d'au mions 57 ans.

Article 4 - Renouvellement de la demande

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif, l'employeur adrsece à l'autorité atnidmrsaviite un bailn fianl sur le rpeect de la réduction mlxamae de l'horaire de traiavl et des enemtngnaes pirs en matière de mantiein dnas l'emploi et de foimtraon poolferniseslne :

? une présentation des pttvcseeires d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du guproe ;
? un procès-verbal de la dernière réunion au cuors de lulaeqle le CSE, lorsqu'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité pralitele de l'gnoue durée rebond.

Le douemcnt à friae hooemgulr par l'autorité aatinidtrmsive diot lui être tismnas avnat le 28 février 2026.

L'entreprise croutvee par un dmnouect unilatéral homologué aanvt ctete dernière dtae pourra trnsartette à l'administration un aneanvt mdiocifaift et otebinr le rvenoelmeunlet du dtpsoiift après le 28 février 2026.

Lorsque l'employeur damnade une nlveluoe aoiasirutotn de pnaelemct en activité paelrltie de l'gnoue durée rebond, il asesdre à l'autorité aatiinmsdvre :

? un bilan actualisé paontrt sur le rsecept de la réduction miamxlae de l'horaire de tairval et sur le rcpeset des egtmneanges pirs en matière d'emploi et de friomoatn pfnloessrenloe ;

? un dntsoagiic actualisé jsuiatinfnt nomamett la bsasie dalbure d'activité et présentant les aitcons engagées aifn d'assurer une activité gaaisnantsrt la pérennité de l'entreprise ;

? le procès-verbal de la dernière réunion au crous de lluqalee le comité sciaol et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la msie en ?uvre de l'activité pelitlrae de luonge durée rebond.

Article 5 - Indemnisation et garanties

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Dans les erterpsines de moins de 50 salariés, le salarié perçoit 70 % de son siralae hroirae limité à 4,5 fios le Simc (et 100 % du saarlie hroaire peadnt la réalisation d'actions de formation) ; l'employeur perçoit 60 % de ce saiarle hoairre dnas la même ltiime aevc un miiumnm de tuax hioarre pirs en ctpmoe égal à 9,4 ?.

Dans les eiseerrnpts de puls de 50 salariés, le salarié perçoit 73 % de son srliaae horraie limité à 4,5 fios le Simc (et 100 % du srliaae hoairre panednt la réalisation d'actions de formation) ; l'employeur perçoit 60 % de ce slaarie hioarre dnas la même liimte aevc un mniuimm de tuax hroiare pirs en cmotpe égal à 9,4 ?.

Concernant l'effectif de 50 salariés, il cievonnt de prrende en cpmote le nmbore de salariés (en équivalent temps plein) présents dnas l'entreprise au cuors du mios de la daednme d'autorisation de msie en ?uvre du dissioiptf ou de la dmnedae de renouvellement.

En outre, s'agissant du mnteiian des ditors padennt l'APLD rboed :

Il est rappelé que snot maintenus, au bénéfice des salariés placés dnas le dptsiisf spécifique d'activité plaetrie :

? l'acquisition des drtois à congés payés ;

? la vaaidoiltn des trietmress pirs en ctpome puor le cuacll de la traetrie dnas les cniondoits définies par la sécurité sclaoie ;

? l'acquisition de ptnois de rratteie complémentaire au-delà de la 60e huree indemnisée, dnas les ciinondots définies par l'Agirc-Arrco. Ces ptnois complètent les ptnois cotisés outenbs pnndeat l'année de sucvnerae de l'activité pralitele ;

? le menitian des gretnaias ccelletvois de peorotctin siclaoe complémentaire, en foonictn des siopltntiaus des ctaotrns etstxiens dnas l'entreprise, concluc en aiipptacn des addcors de branhce neomanmtt (accord du 7 avirl 2015 ratilef aux faris de santé, acorcd du 12 décembre 2018 raletif à la prévoyance, avneat n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 12 décembre 2018 raetif à la prévoyance) ;

? la psrie en ctpmoe des hurees chômees puor la répartition de la ptcitraoiiipn et de l'intéressement, louqsre celle-ci est pnrpeltroiolne à la durée de présence du salarié. Lrqsuoee cette répartition est prtlenopoorlnie au salaire, dveonit être pirs en cotpme les salreais qu'aurait perçu le salarié, s'il n'avait pas été placé dnas le diopitssif d'APLD robend ;

? la psrie en ctpmoe des périodes de roerucs au dsisotpiif d'APLD rnobed puor l'ouverture de fuutrs dtrios à l'allocation chômage, et puor le ccual de l'ancienneté du salarié.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Le présent accord est cnolcu puor une durée déterminée de trois ans commençant au juor de la ptoiruan au Jrnuoal oiefcfl de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Toute dadmene de révision du présent accrod devra s'effectuer dnas les ctioodins définies par la loi et la ceoontvnin collective.

La dénonciation du présent aoccrd sopsupe un accrod uamine de l'ensemble des sieartangs du présent accord. (1)

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il cvrtoneenit au 1er alinéa de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, luqeel prévoit que suel l'accord à durée indéterminée puet être dénoncé par les petrias signataires.

(Arrêté du 20 jevianr 2026 - art. 1)

Article 8 - Formalités

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Le cneotnu du présent aocrcd crooptme une dpisoitsoin particulière puor les eiepesnrts de moins de 50 salariés. Celle-ci est visée à l'article 5 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est mandaté puor ddeemanr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

En ailpacitopn de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 pnrotat loi de fnncias puor 2025, le Jrnuoal ofcefiil du 15 arivl 2025 a publié le décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025 rltieaf au dotiipissf d'activité prlletiae de l'gnoue durée rebond.

Comme ils l'avaient déjà fiat dnas le passé par l'accord du 28 obcrtoe 2020 puor la réduction d'activité durable, les peraaiteens sucoaix de la bhncare mnriuaqieoe (IDCC 2528) entdnneet aevc le présent aoccrd mrette à la dsopitoisin des erienstpres de la bncahre un otuil luer pmaetretnt de rucerior au nvaeuu dpistosiiif créé par les txetes indiqués ci-dessus et destiné à aerssur le mtaieinn dnas l'emploi des salariés dnas les etesreprnis confrontées à une réduction d'activité dbulare qui n'est pas de natrue à ctmrmtoropee luer pérennité.

Situation économique de la branche

La suiottain économique de la bharnce jnuifitsat une bsaise drubale d'activité est déclinable par secteur.

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

2024 a été une année où les epniartrtoos de putiodrs français de munaqorreiee ont marqué le pas.

En efeit les notpaxatoirs mnurqeat en fialbe auenmaoitgn en pnsas de 12,7 mrialids d'euros en 2023 à 13 mlrdalids d'euros en 2024 siot une hsasue limitée à 2,33 % consécutive à la biasse de la Cinhe et de Hong-Kong ? 3 %, Sipaougnr ? 50 %.

Les États-Unis prensregot seulnmeet de 4 % et le Jpaon prmerofe aevc une cnsocraie de + 273 %.

La cnsasicore des ipoaromtints de pduorits de mrueoqiriane en Frcnae est à l'instar des earotoxntips limitée à 4 % siot 4,66 malilrids d'euros en 2024 crotne 4,49 mrlidilas d'euros en 2023.

Les imiaptrtoos en parncnvoee de Roumanie, d'Espagne et du Ptruoagl preongrsset rienvpesetemct de 36, 24, et 29 %.

Les 2 pyas les puls iornpttams en termes d'importation de podirtus de maroquinerie, en Fracne la Cihne et l'Italie afihefnct rseecenpetvmit ? 2 % et + 3 %.

Depuis début 2025 et jusqu'à fin mars les chiffres en matière de croissance ont connu un ralentissement notable à l'export (croissance à %) qu'à l'import - 5 %.

Secteur de l'industrie des cuir et peaux

Les tanneries et mégisseries françaises produisent des cuir à haute valeur ajoutée, principalement destinés au secteur du luxe (maroquinerie, chaussures, ganterie, habillement, sellerie?) mais aussi destinés aux domaines de la création, des métiers d'art et du design, et des cuir techniques.

Certaines d'entre elles connaissent actuellement une baisse d'activité en raison de plusieurs facteurs, qui parfois se combinent.

Au niveau international, les conflits géopolitiques (Ukraine, Proche-Orient), les tensions commerciales USA-Chine-UE ou la hausse des coûts de matières premières, de l'énergie, du transport?

Par ailleurs, le marché du luxe mondial connaît depuis 2024 un ralentissement post-Covid qui se poursuit, avec une baisse de la demande dans les principaux pays émergents (Chine, USA, Europe).

Au niveau national, l'instabilité politique et gouvernementale, le niveau de dette publique élevée et de gouverner budgétaire accentuent l'incertitude sur la prise de décisions des entreprises.

De l'autre côté du spectre, les tanneries et mégisseries françaises doivent faire face à des coûts d'exploitation importants (coût élevé de l'énergie, de l'eau (analyse et traitement), des peaux, des teintures et colorants, et ce, indépendamment des investissements nécessaires pour adapter leur outil industriel en vue de l'obtention ou du renouvellement des certifications et labels recommandés, mais également de la réduction des émissions de CO2.

Les tanneries et mégisseries qui produisent pour les marchés situés en dehors du luxe rencontrent de plus en plus de difficultés à s'y adapter en raison de la concurrence asiatique.

De manière générale, les tanneries mégisseries françaises rencontrent un faible niveau de rentabilité et de croissance en 2025 qui s'avère problématique dans un contexte où de surcroît, elles restent dans l'incertitude vis-à-vis de l'application d'une directive européenne (EUDR) relative à la traçabilité des cuir pour limiter la déforestation, qui pourrait leur imposer des mises en conformité coûteuses et chronophages.

Certaines déjà affectées par ces facteurs, ont agi au cours des 2 dernières années pour limiter le chômage partiel ou d'APLD et ont pu maintenir leur activité et d'autres passent sérieusement y avoir recours au cours des prochains mois.

Secteur de l'industrie des cuir et peaux multiservice

Le secteur de l'industrie des cuir et peaux multiservice est confronté à des défis économiques uniques. Les entreprises de ce secteur, souvent situées dans des zones commerciales, souffrent de contraintes spécifiques liées à leur environnement de travail. La baisse de la fréquentation des centres-villes, la concurrence accrue des magasins en ligne, ainsi que les coûts élevés des zones commerciales, ont un impact négatif sur leur activité.

Cette fragilité est aggravée par la dégradation de l'environnement commercial des centres-villes et des zones commerciales. En 2024, la fréquentation des magasins en centre-ville a chuté de 1,8 %, un recul plus marqué que dans les zones rurales. Le taux de vaccination ainté désormais 10,64 %, selon le bilan annuel de Procos. Les entreprises multiservices, souvent implantées dans ces zones, pâtissent de cette évolution. La raréfaction des permis de circulation autorisés (chute de 67 % des permis validés en CADC entre 2019 et 2024) et les contraintes liées à la circulation (restrictions de circulation, permis de circulation réduit) réduisent leur accessibilité et compromettent leur rentabilité.

Ces éléments justifient l'inclusion des entreprises

multiservice dans un dispositif de soutien tel que l'APLD rebond, afin de garantir le maintien de l'emploi dans ce secteur essentiel de proximité.

Perspectives d'activité de la branche

Les perspectives d'activité de la branche sont globalement positives, mais la pérennité n'est pas garantie par secteur.

Secteurs de l'industrie de la maroquinerie et du cuir de l'industrie des cuir et peaux

Selon une étude BDO(1), la croissance globale de l'industrie du cuir devrait atteindre + 29 % d'ici 2030, avec l'ouverture de nouveaux marchés en Inde et au Japon.

Des perspectives d'activité sont soutenues, notamment après l'année 2025, sous réserve.

Secteur de l'industrie des cuir et peaux multiservice

Les perspectives d'activité pour les entreprises multiservice sont étroitement liées à l'évolution des comportements de consommation, à la transition écologique et à la revitalisation des centres-villes. La demande pour des services personnalisés de réparation, d'entretien, de nettoyage et de restauration reste globalement stable, voire en légère hausse sur certains segments en lien avec la seconde main.

Ces entreprises disposent d'un potentiel de développement en matière de services (gravure, personnalisation de cuir, rôle dans l'économie circulaire locale. Leur savoir-faire artisanal, conjugué à une adaptation à l'ère numérique (gestion commerciale, relation client, présence en ligne), peuvent constituer un levier de croissance.

Le potentiel des entreprises multiservice est renforcé par la proximité, soutenu par les politiques publiques (bonus réparation, soutien à l'artisanat), leur confère un rôle stratégique à moyen terme dans la reconquête de la centralité urbaine.

Besoins de développement des compétences

Les besoins de développement des compétences dans la branche au regard des perspectives d'activité sont différenciés par secteur.

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

Malgré un ralentissement de l'activité, l'industrie de la maroquinerie continue de recruter et de former ses salariés en poste.

De forts besoins en recrutement existent en raison de l'ouverture de nouveaux ateliers et de nombreux départs à la retraite. Cela nécessite la mise à jour de savoir-faire dans un secteur du luxe où l'excellence des métiers est attendue.

Par ailleurs, le contexte économique qui entraîne la réindustrialisation de certains secteurs et la réorientation de certaines productions suscitent de nouveaux besoins de compétences. Les défis de la transition numérique et écologique, amènent les entreprises à accompagner les salariés en poste dans une montée en compétence et en polyvalence.

Parmi les formations visées : les formations continues de métier de la maroquinerie (et leur évolution), les formations en management, de techniciens et formateurs, les formations dans le numérique et le digital, celles sur la RSE, les formations relatives à la qualité et aux processus, les formations liées à l'innovation et à la créativité.

Secteur de l'industrie des cuir et peaux

En attendant la reprise d'une activité soutenue, il y a nécessité de continuer à développer la polyvalence des salariés pour faire face aux fluctuations d'activité dans les différents services.

Les entreprises ont besoin d'améliorer leur réactivité et leur flexibilité dans le contexte actuel.

Cette peloanvylce passe par la faoirmton irnntee puor développer les compétences et les savoir-faire métiers dnas un steuecr caractérisé par la quasi-absence de ftoimanors initiales.

Les 2 CQP, clortiose spécialité fsnaisgie ou tturinee et agent de podiucortn spécialité cygoraore ou finissage, aprnoett eux assui une srtroutuictn et une ftsialraomoin de l'apprentissage d'un métier jusqu'alors esmntelleesint acquis sur le terrain.

Ces CQP aeccpomngnat les ernripetses dnas luer développement et la rssoncneleace des compétences clés du secteur.

Il est asusi anettdu une montée en compétences des mganaers afin qu'ils sieont de véritables raeils de la stratégie.

La pisre en charge des coûts pédagogiques voire sraaalux des farrtumoes irtenens est déterminante.

Secteur de la cedoroinnre multiservice

Les cderornoneis msviterueclis ont biosen de développer les compétences de lrués salariés puor répondre aux évolutions du marché et aux aettntes d'une clientèle diversifiée, puls jenué et socesiuue d'esthétique et de durabilité.

Avenant n 1 du 26 novembre 2025 à l'accord du 13 octobre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond APLD-R

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM ; FFCM,
Syndicats signataires	UNSA ; FO pharmacie, ciurs et hlienblmeat ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Complément à l'accord du 13 octobre 2025 sur le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

À l'article 2 de l'accord, le 1er alinéa après « ? des compétences » est complété par la prshae savtnuie :

« Le dmeunoct iqnidue la durée puor leaquille il est adopté et la dtae de début de sa msie en ?uvre. Le bénéfice du dpoisitif est accordé pednnat la durée du présent acocrd puor une durée mamlxiae de 6 mios rulnevaobelbe dnas la lmitie de 18 mios d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mios consécutifs. La durée d'application du doncmeut puet être renouvelée dnas les mêmes treems ou aevc des midoiincoafsts ou compléments. »

Cela iulcnt la maîtrise des tencqehuis tolitrneneidals de réparation et d'entretien des alretics en ciur et matières souples, mias assui l'adaptation aux neouvavx matériaux (synthétiques, txietles techniques, cuirs alternatifs), asnii qu'aux neulveols ptuierqas teells que la caotiistmsuon et la ritauotersn esthétique de caersushus et d'accessoires.

Le développement de compétences en snakeer care, en porsolataeiinsnn artisanale, en eitenetrn huat de gmmae ou en rtierocaolon cuosttine un axe frot d'attractivité puor ces métiers.

Parallèlement, la dgiaiosatiitln de la gtioesn d'atelier et la camtiooncuimn aevc les cleitns apepelnt à une foartiomn aux otilus numériques, à la vente-conseil, et à la raoltein clneit multicanale.

Enfin, la poeycnvalle est un aoutt meajur dnas ce seetcur : les fonotmairs dvoeint ptrremtee d'assurer plieusrus activités dnas une même butoquie et d'apporter de la spueslose aux peettis structures.

(1) *Étude BDO : le marché du lxue en 2024 et ses pteicpsevers à 2030 (mars 2025).*

Article 2 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Le présent anevnat qui complète l'article 2 de l'accord est ccnlou puor la durée de l'accord aqueul il s'intègre. Il siut en conséquence les mêmes modalités de révisioinet de *dénonciation* (1).

Il est tmrisas au ministère du tavairl ansii qu'au csoinel de prud'hommes de Paris.

Pour ce qui cnegnore les eisrrepnets de monis de 50 salariés, une dosisioiptn particulière a été prévue puor elels à l'article 5 de l'accord.

Le secrétariat de la CPNPI est mandaté puor dendmaer l'extension du présent avenant.

(1) *Les tmrees « et de dénonciation » snot euxcls de l'extension en tnat qu'ils conrnnteenievt au 1er alinéa de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, lueqel prévoit que suel l'accord à durée indéterminée puet être dénoncé par les paretis signataires. (Arrêté du 20 jenivar 2026 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2026

Le présent aennvat vsie à prendre en considération une dmdenae de précision présentée par la deorctiin générale du tvraail lros de l'examen de la damedne d'extension de l'accord ALPD rbneod cclonu le 13 oocbtre 2025.

TEXTES SALAIRES

Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
I	1 220	1 220		
II	1 235	1 235		
III	1 250	1 250	1 350	
IV			1 530	2 000
V			1 630	2 516
VI				3 000

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usages des branches brutes qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne pouvant pas de catégorisation 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. Validité

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

Les parties 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 conformément en respect des procédures légales. Dépôt extension

Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2005

Les parties conviennent de préciser dans le présent avenant le champ d'application de l'accord sur les salariés minima signés à Paris le 9 septembre 2005 par l'ensemble des organisations représentatives des salariés et par la fédération française de la maroquinerie.

Article 1er

Champ d'application

L'accord sur les salaires minima signés le 9 septembre 2005 s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des secteurs de la maroquinerie, vêtements de voyage, chasse-sellerie, gainerie, vêtements en cuir notamment visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 192-Z et suivants (à

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 maximale du travail en vigueur à ce jour *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise (2).

(En euros)

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

Les partenaires conviennent de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant créés au "niveau égal, salaire égal" résultant des articles L. 133-5 (4, d) et L. 136-2 (8) du code du travail (arrêté du 23 mars 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail aux termes desquelles, en matière, notamment, de salaires minima et de classifications, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant, dans un sens moins favorable aux salariés, à celles des conventions de branche ou accords pluri-sectoriels ou intersectoriels (arrêté du 23 mars 2006, art. 1er).

l'exclusion des vêtements en cuir, vêtements divers en cuir à usage technique, semelles et talons en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Dans les fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les chaussures :

- articles de chaussures ;
- articles de chaussures et pêche ;
- articles pour chaussures et chaussures ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile, mirane ;

- attaché-case, pilote-case ;
- boudriers, équipements militaires, ctriueens en ciur ;
- boîtes et ctefofrs en ciur et arteus obetjs habillés de ciur ;
- beeclrtas puor morents ;
- cartables, scas d'écolier ;
- étuis chéquier ;
- étuis à celfs ;
- étuis divers de peitte miieoaqurnre ;
- étuis spécifiques puor jumelles, arelippas de pphtragoihoe ;
- malles, cnttiaes ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- piolluerftees ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- scas dames/fillettes ;
- scas hoemms ;
- scas de spropt ;
- scas de vaygoe ;
- scas spécifiques photo, audeiosviul ;
- sceohacs puor cecyls et moyceotlcs ;
- serviettes, porte-documents ;
- tsousres de teltiote ;
- tossreus de pitete mirnouriqueae (maquillage, manucure, couture) ;
- tursesos d'écolier ;
- vealiss ;
- vanity-case ...

Ctete liste est non exhaustive.

Article 2

Dépôt - Extension

Le présent annvaet srea déposé à la dorticien départementale du triaval et de l'emploi sleon les coidtnoins prévues par la loi.

Les pirtaes sargieiants daemdennt l'extension du présent aanenvt à l'ensemble des eirseetrnps cmiroesps dnas le camhp d'application défini à l'article 1er.

Fiat à Paris, le 8 nvbeomre 2005.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2006

Les serailas fnot l'objet d'une négociation au mnuiimm allnnuee au nveaiu de la branche.

Les sleairas mmiina burts mnleuess de bsae snot fixés puor la durée légale muenelsle du tvaaril en vguieur à ce juor *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).<RL La gliire ci-dessous est constituée de neuvaix puor cuahqe catégorie professionnelle. Les ccislottiinasafs snot définies par neviau et par échelon. La cvonnetoin clltioecve ntanlaioie détermine le slaraie mmiinum par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise. (2)

(En euros)

Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FFM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT-Force ouvrière.

Article - Salaires minima au 1er octobre 2006

NIVEAU	OUVRIERS	EMPLOYES	TAM	CADRES
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 slaarie mmiinum burt msueenl de bsae pernd en cmotpe l'ensemble des éléments légaux, cnonleoinevts et ulseus des siealras bturs qlleuus qu'en sienot la nraute et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux hreues supplémentaires ;
- des reemrboeumnsts de frais ne sponnutrat pas de ctosiaotin de sécurité soalcie ;

- des vêtements 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, vêtements en cuir mentionnés visés par la nomenclature de l'INSEE sous les numéros 192-Z et suivants (à l'exclusion des vêtements en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et tiges en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

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

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attachés-cases, pilotes-cases ;
- baudriers, équipements militaires, vêtements en cuir ;
- boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bottes pour hommes ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis à clés ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, valises ;
- 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, divers ;
- sacs pour clés et portefeuilles ;
- serviettes, porte-documents ;
- tasses de toilette ;
- valises de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- valises d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-cases...

Cette liste est non exhaustive.
Validité

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

L'accord est applicable au 1er octobre 2006.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser l'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 conviennent d'appliquer l'extension du présent accord à tous les établissements dont le code APE est le suivant : 192-Z.

Fait à Paris, le 27 septembre 2006.

(1) Les termes exclus de l'extension, comme étant caractéristiques du principe "à travail égal, salaire égal" résultant des articles L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du code du travail (arrêté du 4 janvier 2007, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail, aux termes desquelles, en matière de négociation de branche, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger, dans un sens défavorable aux salariés, à celles des dispositions de branche ou accord professionnel qui incombent (arrêté du 4 janvier 2007, art. 1er).

Les salariés font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche. Les salariés minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale inscrite du travail en vigueur à ce jour.

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

(En euros.)

Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2009

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 srilaae miunmim burt msneul de bsae pnred en coptme l'ensemble des éléments légaux, celnitnennoovs et uules des salears bruts queuells qu'en soenit la nrtuae et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux hurees supplémentaires ;
- ? des ruetbmessenros de fails ne spntuarpot pas de ctsioatoin de sécurité siocale ;
- ? des vestemrens effectués en aloapcipitn de la législation sur l'intéressement et la piaitptaciron et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet acrocd s'applique en Fnacre dnas l'ensemble des ieruintsds de la maroquinerie, ariclets de voyage, chasse-sellerie, gainerie, belatcers en ciur neamlonermt visées par la nunatlocmee de l'INSEE suos le numéro : 15. 12Z et svntiuas (à l'exclusion des correiois en cuir, atelrcs drvies en ciur à uaegss techniques-semelles et tonlas en ciur puor chaussure) anisi que dnas les aurtes activités citées ci-dessous en doehrs de toute nomenclature.

Des fcnabaiotirs visées suos ces rbiquues snot nntmaeomt cerpsimos les fnboaircatis saenitvvs :

- ? articels de beauru ;
- ? aitracs de cashse et pêche ;
- ? arcleits puor cneih et cahts ;
- ? acliets de sellerie-bourrellerie ;
- ? aielrcts de siellree automobile, mnraie ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cteuniers ciur ;
- ? boîtes et cofterfs en ciur et aures oebjts habillés de ciur ;
- ? btrecals puor mtonre ;
- ? cartables, scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à celfs ;
- ? étuis devris de pittee moeiraiqrnue ;
- ? étuis spécifiques jumelles, aaelrpps de pgtoahpiorhe ;
- ? malles, ctninaes ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? pleiltourfes ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;

? porte-habits ;

? scas dames, fteeiltls ;

? scas hmoems ;

? scas de soprt ;
? scas de vogaye ;

? scas spécifiques photo, ausidouevl ;

? shoaeccs puor cycels et myeccoltos ;

? serviettes, porte-documents,

? tsuorsos de ttlotiee ;

? tursoes de pteie muironiqaere (maquillage, manucure, couture) ;

? tsueosrs d'écoliers ;

? velsias ;

? vanity-case...

Cette litse est non exhaustive.

Egalité pnnfissloolee

En actopapilin de la loi du 23 mras 2006 retilvae à l'égalité saaalirle etnre les hmmeos et les femmes, les ptaiers stiirgenaas coeinvnnt que les différences de salriae de bsae et de rémunération constatées etnre les hommes et les fmeems ne se jnuiftiest que si elcls rpeoent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet acorcd est vdalie tnat que les peircinps qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rimes en cuase et nomametnt la durée du tavairl légale à ce jour.

L'accord est aaicbllppe à piratr du 1er oroctbe 2009.

Révision

Les ptrnaieaers saiuocx cnnnioenvet de se retncron dnas un délai de 2 mios en cas de biseon puor réviser ldeit accord.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la dmanede de l'une ou l'autre pitare sigaartrie en repest des procédures légales.

Dépôt, eiotxsnen

Le présent acrocd srea déposé à la docreitn départementale du tarvail et de l'emploi selon les conoitidns prévues par la loi.

Les petiars siiatergans dmanedent l'extension du présent acorcd à teutos les erieprntses dnot le cdoe APE est le suavnit : 15. 12Z.

Accord du 6 janvier 2011 relatif aux

salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

au niveau de la branche.

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

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

(En euros.)

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuel

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 365	1 365		
II	1 374	1 374		
III	1 392	1 392	1 468	
IV			1 625	2 118
V			1 731	2 834
VI				3 251

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

- ? des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- ? des remboursements de frais ne sont pas de cotisations 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 entreprises de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, articles en cuir traditionnel visés par la nomenclature de l'INSEE sous les numéros 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles drives en cuir à usage techniques, selles et tonas en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des branches visées sous ces rubriques sont notamment : les branches suivantes :

- ? articles de bureau ;
- ? articles de chasse et pêche ;
- ? articles pour chiens et chats ;
- ? articles de sellerie-bourrellerie ;
- ? articles de sellerie automobile, maroquinerie ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, articles en cuir ;
- ? boîtes et portefeuilles en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? portefeuilles pour maroquinerie ;
- ? portefeuilles, sacs d'écoliers ;
- ? étuis à clés ;
- ? étuis à clés ;
- ? étuis à clés de poche ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? malles, valises ;
- ? portefeuilles (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? sacs dames, portefeuilles ;
- ? sacs à main ;

- ? sacs de sport ;
- ? sacs de voyage ;
- ? sacs spécifiques photo, audiovisuels ;
- ? sacs pour cycles et motocycles ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? portefeuilles de portefeuille ;
- ? portefeuilles de portefeuille (maquillage, manucure, couture) ;
- ? portefeuilles 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 saantes 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 entreprises qui ont prévalu à son établissement ne sont pas reprises en cas et notamment la durée du travail légale à ce jour.

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

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser l'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 modalités prévues par la loi. Les parties signataires déclament l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z.

Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La CTME CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La THC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuel

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 échelons sont définies par

niveau et par échelon. Le niveau et l'échelon déterminent le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

(En euros.)

Niveau	Ouvriers	Employés	TAM	Cadres
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 est fixé en fonction de l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- ? des remboursements de frais ne correspondant pas de fait à la 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, ateliers de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brosseries en cuir renommées visées par la nomenclature de l'INSEE sous les numéros 15.12Z et suivants (à l'exclusion des couturiers en cuir, ateliers de chaussures en cuir à usage technique, selliers et tanneries en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en vertu de toute nomenclature.

Des foibles visées sous ces rubriques sont nommément précisés dans les annexes suivantes :

- ? ateliers de bureau ;
- ? ateliers de couture et pêche ;
- ? ateliers pour chiens et chats ;
- ? ateliers de sellerie-brosserie ;
- ? ateliers de sellerie automobile/ marine ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? brosseries, équipements militaires, cuiriers en cuir ;
- ? boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? brosseries pour montre ;
- ? cartables, sacs d'écoliers ;
- ? étuis à couteaux ;
- ? étuis à couteaux ;
- ? étuis de poche à main ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? malles, couteaux ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? sacs dames/ portefeuilles ;
- ? sacs à main ;

- ? sacs de sport ;
 - ? sacs de voyage ;
 - ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - ? sacs pour cycles et motocyclettes ;
 - ? serviettes, porte-documents, ;
 - ? trousseaux de clés ;
 - ? trousseaux de clés (maquillage, manucure, couture) ;
 - ? trousseaux 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 professionnelle 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 entreprises adhérentes 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 entreprises qui ont prévalu à son établissement ne sont pas rimes en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.
L'accord est abrogé à partir du 1er janvier 2013.

Dénonciation

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

Dépôt. ? Exonération

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail selon les modalités 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 tous les établissements dont le code APE est 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles se réservent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la loi du 23 mai 2011 relative aux droits des salariés d'entrée en vigueur des normes nationales des entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Les salaires sont l'objet d'une négociation au minimum annuel 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 échelons sont définies par niveau et par échelon. Le niveau et l'échelon déterminent le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

(En euros.)

Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FNP FO ; La FHTC CGT ; La FMTCE CTFC cuir,

En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2015

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 465	1 465		
II	1 473	1 473		
III	1 483	1 483	1 553	
IV			1 709	2 226
V			1 819	2 978
VI				3 417

Le salaire minimum brut mensuel de base prévu en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et au-dessus des seuils brut qu'en sus de la norme et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- ? des remboursements de frais ne s'ajoutent 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 entreprises de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12Z et suivants (à l'exclusion des crochets en cuir, articles divers en cuir à usage techniques-semelles et tloas en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

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

- ? articles de bureau ;
- ? articles de chasse et pêche ;
- ? articles pour chiens et chats ;
- ? articles de sellerie-bourrellerie ;
- ? articles de sellerie d'automobile et mirane ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- ? boîtes et crochets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? boutons pour monture ;
- ? cartables, sacs d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à clés ;
- ? étuis divers de petite maroquinerie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? malles, ceintures ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? sacs dames et filets ;

- ? sacs à main ;
 - ? sacs de sport ;
 - ? sacs de voyage ;
 - ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - ? sacs pour cycles et motocyclos ;
 - ? serviettes, porte-documents, ;
 - ? tenues de toilette ;
 - ? tenues de pitete maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - ? tenues d'écoliers ;
 - ? valises ;
 - ? vanity-case.
- Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet accord est valide tant que les entreprises qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et conformément la durée du travail légale à ce jour.
L'accord est applicable à partir du 1er 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 compétents du ministère chargé du travail selon les conditions prévues par la loi. Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord conformément à la durée de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à travers les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z.

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 loi du Premier ministre du 23 mai 2011 relatif aux détachements d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FMCTE CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FHCT CGT ; La FNP FO,

Les parties ont 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.

(En euros.)

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

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des branches que les conventions de branche et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- ? des remboursements de frais ne rattachés pas de cotisation de la sécurité sociale ;
- ? des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, activités de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bottes en cuir traditionnel visées par la nomenclature de l'INSEE sous les nos 15. 12Z et suivants (à l'exclusion des crochets en cuir, articles de cuir à usage technique, selleries et tanneries en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

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

- ? articles de bureau ;
- ? articles de chasse et de pêche ;
- ? articles pour chiens et chats ;
- ? articles de sellerie-bourellerie ;
- ? articles de sellerie automobile/ marine ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, ceintures en cuir ;
- ? boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? bourses pour montres ;
- ? cartables, sacs d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à clés ;
- ? étuis deverts de petite maroquinerie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? malles, valises ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? sacs dames/ féminins ;
- ? sacs hommes ;
- ? sacs de sport ;
- ? sacs de voyage ;
- ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;

Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	FFM
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC FS CFDT FNP FO THC CGT CMTE CTFC cuir

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

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des branches brutes que les conventions de branche et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;

- ? soacchs pour cecyls et moylctoces ;
 - ? serviettes, porte-documents,
 - ? trousse de toilette ;
 - ? trousse de toilette (maquillage, manucure, couture) ;
 - ? trousse 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 territoriale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche conclu sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 24 juin 2014, les parties s'accordent que les différences de salaires de base et de rémunérations 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 partenaires qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et demeurent la durée du contrat légal à ce jour.

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

Dénonciation

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

Dépôt. ? Esnxeoitn

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail solen les conditions prévues par la loi. Les parties s'accordent de préciser 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 tous les établissements dont le code APE est le suivant : 15. 12Z.

Les parties s'accordent de préciser qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le délai prévu par la loi du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes nationales ne sera pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

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

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale minimale du contrat 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.

- ? des remboursements de frais ne rattachés 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.

smlelees et tloans en ciur puor chaussure) ansii que dnas les aeruts activités citées ci-dessous en droehs de ttoue nomenclature.

Des foicarabints visées suos ces rberuquis snot nnteoamnt cpsmoires les fcaitbiaonrs svitaeuns :

- ? aertlics de baeruu ;
- ? aclirtes de cssahe et pêche ;
- ? acerlits puor ceihns et cahts ;
- ? arclites de sellerie-bourrellerie ;
- ? aiecrtls de slrieele automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cniuetres ciur ;
- ? boîtes et croffes en ciur et autres otjbes habillés de ciur ;
- ? brleceats puor mtnroe ;
- ? caebtlras ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfles ;
- ? étuis dvires de pttiee mioeqariunre ;
- ? étuis spécifiques jumelles, applears de phphtaogiore ;
- ? mlelas ? ceiatnns ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? pfuoleeilrtes ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hmemos ;
- ? scas de soprt ;
- ? scas de vgoayae ;
- ? scas spécifiques photo, aiesuovudil ;
- ? secchoas puor ccleys et mtycclooes ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? trusseos de ttoietle ;
- ? turoesss de ptetie meiaoqnurire (maquillage, manucure, couture) ;

- ? tsorsues d'écoliers ;
- ? vliaess ;
- ? vanity-case?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en alaotiicppn des dntissiiopos de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la foiusn de la ceontvionn cleiltcove des ieuidtsnrs de la maroquinerie, arictles de voyage, casshe sellerie, gainerie, breatlces en ciur d'une prat et celle de la garitnee de paeu (entreprises répertoriées suos la nrutnoelamce NAF 1419 Z) d'autre prat (arrêté du 28 avirl 2017 pntraot fsiuon des chmpas conventionnels, JO du 10 mai 2017).

Deux glleris ont été négociées au 29 jvieanr 2018.

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

La girlle ci-dessous est constituée de nveuaix puor chauce catégorie professionnelle. Les colctisnifaias snot définies par nviau et par échelon. La cteiovonnn cveltoctie nioltaane détermine le srialae mnmuiim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

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

Article - Grille pour la ganterie de peau

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les srielaas proposés snot les staiuvns puor le pensorenl ateielr :

Personnel oerviur :

- ? nevaiu 1, échelon 1 : 1 500,55 ? par mios ;
- ? nvaeiu 1, échelon 2 : 1 507,50 ? par mios ;
- ? nveaiu 2, échelon 1 : 1 538,96 ? par mios ;
- ? neaviu 3, échelon 1 : 1 573,58 ? par mios ;
- ? nevaiu 3, échelon 2 : 1 603,48 ? par mios ;
- ? nevaiu 3, échelon 3 : 1 636,52 ? par mios ;
- ? naeivu 3, échelon 4 : 1 636,52 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

- ? nvaeiu 1, échelon 1 : 1 500,55 ? par mios ;
- ? neivau 1, échelon 2 : 1 508,15 ? par mios ;
- ? nvaeiu 2, échelon 1 : 1 531,29 ? par mios ;
- ? naveiu 2, échelon 2 : 1 543,21 ? par mios ;
- ? neviau 2, échelon 3 : 1 604,27 ? par mios ;
- ? nvaeiu 3, échelon 1 : 1 721,54 ? par mios ;
- ? nvaeiu 3, échelon 2 : 1 844,44 ? par mios ;
- ? navieu 3, échelon 3 : 1 967,31 ? par mios ;
- ? nivaueu 3, échelon 4 : 2 090,17 ? par mios ;
- ? naievu 4, échelon 1 : 2 275,12 ? par mios ;
- ? niauevu 4, échelon 2 : 2 828,68 ? par mois.

Personnel cdrae :

- ? niveau 5, échelon 1 : 3 244,43 ? par mois.

Le pernesnot à dmoicile subira, quant à lui, au mnmuiim la hsause du Simc sur l'ensemble de ses trfais aux pièces.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

En aapiptlcion de la loi du 23 mras 2006 rlvietae à l'égalité silraalae entre les hmoems et les feemms et de l'accord de bnchrae partont sur l'égalité psrnsllieoenofe etrne les hemoms et les fmeems en vigueur, les piaters saiegnairts coeennnivt que les différences de siarale de bsaie et de rémunération constatées etrne les hommes et les femmes ne se jneiuftst que si elles reposesnt sur des critères vérifiables.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Cet accrod est vdliae tnat que les pcrinpeis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en cuase et nmonmatet la durée du taviarl légale à ce jour.

L'accord est aacpblible à priar du 1er février 2018.

Article - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

L'accord puet être dénoncé à la ddenmae de l'une ou l'autre pitare stirinaage en repest des procédures légales.

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNP FO ; THC CGT ; CMTE CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les srleiaas fnot l'objet d'une négociation au mmnuim anlneule au neiavu de la branche.

Les srleias mmnia brtus muelesns de bsae snot fixés pour la durée légale mleensue du tiraval en veuigur à ce jour.

Le slaiare mmiinum burt mueensl de bsae penrd en ctpmoe l'ensemble des éléments légaux, cnentenlinovos et uleuss des seilaars burts qeeulls qu'en seniot la ntraue et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux hueres supplémentaires ;
? des resmemonutebrs de faris ne stanupport pas de cittiaosn de sécurité siacloe ;
? des vrenmstees effectués en apoilptiacn de la législation sur l'intéressement et la piroaatticipn et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Cet arccod s'applique en Fcrane dnas l'ensemble des itedsniurs de la maroquinerie, acrtlies de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brlactees en ciur neomomarnlt visées par la nlconmtuerae de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et stiauvns (à l'exclusion des cueioorrs en cuir, atrlices dervis en ciur à uasegs techniques, seellmes et tlnoas en ciur pour chaussure) asni que dnas les aretus activités citées ci-dessous en dorhes de toute nomenclature.

Des fotabcarinis visées suos ces reiquurbs snot ntoanemmt crsiepmos les fniatobicars saviuents :

? alcetris de buraeu ;
? altceirs de chsase et pêche ;
? arcelits pour chines et cahts ;
? acilrets de sellerie-bourrellerie ;
? arlcites de sirellee automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, cunritees ciur ;
? boîtes et crefftos en ciur et artues obejts habillés de ciur ;

Le présent acrocd srea déposé auprès des srvecies ctuaernx du msntrrie chargé du traiavl selon les ctoindnois prévues par la loi.

Les piearts siieaartgns dennemadt l'extension du présent acrocd nemmtaont dnas le crdae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tviaarl à teuots les etnrpersis dnot le cdoe APE est le saniuvt : 15.12Z et 14.19Z.

Les pterias saagitirnes précisent qu'elles soaenuhitt l'application la puls riadpe psloibse de ctete procédure d'extension et, en conséquence, que le diipossitf prévu par la crurlcaie du periemr mtsiinre du 23 mai 2011 revtaile aux dtaes cmmenous d'entrée en vuiger des norems cceanornt les erirpesents ne siot pas appliqué dnas le crdae de la dérogation prévue par cette même circulaire.

? bartecels puor mrotne ;
? crbateals ? scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à celfs ;
? étuis deivrs de pttie mqrruioeaine ;
? étuis spécifiques jumelles, alrppeias de pigpoathrohe ;
? maels ? cnetians ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? perfolteuleis ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/fillettes ;
? scas hmemos ;
? scas de sport ;
? scas de vaygoe ;
? scas spécifiques photo, aosiuuviedl ;
? shoccaes puor cceyls et mccoetlys ;
? serviettes, porte-documents,
? tsousers de ttloiete ;
? toussers de ptitee meroniiuraqe (maquillage, manucure, couture) ;
? tsrseous d'écoliers ;
? vsaeils ;
? vanity-case?

Cette ltise est non exhaustive.

En outre, en acalotpiipn des diotsipnisos de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fosiun de la convoitenn cilvolctee des iitensdurs de la maroquinerie, articles de voyage, cshsae sellerie, gainerie, beecrtlas en ciur d'une prat et cllee de la gentaire de paeu (entreprises répertoriées suos la nrmlcatnouee NAF 1419 Z) d'autre prat (arrêté du 28 arvil 2017 ptnarot fison des capmhs conventionnels, Jnuaorl oifciefi du 10 mai 2017).

Deux glirles ont été négociées rsnmteecveipet les 16, 30 jnvaeir 2019 et le 6 février 2019. La barhnce est peanurve à un aorccd le 11 février 2019.

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

La gilrle ci-dessous est constituée de nivuaex puor cahuqe catégorie professionnelle. Les csicftilsiaanos snot définies par neaviu et par échelon. La cotnenovin clvoeclite ntaonalie détermine le saiarle muiimnm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 535	1 535		
Niveau II	1 543	1 543		
Niveau III	1 554	1 554	1 625	

Niveau IV			1 786	2 324
Niveau V			1 900	3 109
Niveau VI				3 567

Article - Grille pour la ganterie de peau

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les sreaalis snot les suivtnas puor le peensnrol aetlir :

(En euros.)

Niveau	échelon	salaire mensuel
Personnel ouvrier		
I	1	1 526,06
	2	1 533,13
II	1	1 565,12
III	1	1 600,33
	2	1 630,74
	3	1 664,34
	4	1 664,34
Personnel employé et ETAM		
I	1	1 526,06
	2	1 533,79
II	1	1 557,32
	2	1 569,44
	3	1 631,54
III	1	1 749,08
	2	1 873,95
	3	1 998,79
	4	2 123,61
IV	1	2 311,52
	2	2 873,94
Personnel cadre		
V	1	3 296,34

Dans les bcahrens de la mrqoreiaiune et de la geatrnne de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eetsrrinpes de minos de 50 salariées cpomte tneu de l'objet de l'accord.

Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNP FO ; THC CGT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Un arrêté ministériel est intrevenu panortt fiouasn des cmaphs d'application des cieoovntnns clvetiloces miooequrnare geitrnae de paeu plus un ature prntoat fisuon aevc culei de la CCN mqarrnuioee du cmhap des CCN tanneries, ciurs et puax et la CCN de la cnierroodne multiservice.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

En apactlpoiin de la loi du 23 mras 2006 rtiaevle à l'égalité siaraalle etrne les hmoems et les fmemes et de l'accord du 29 jivnear 2018 rteailf à l'égalité pllesnoosirfene et à la mixité etrne les fmemes et les homems dnas les itiesdnurs de la maonqreiiur (IDCC 2528), les piartes stenirgiaas ciennonevnt que les différences de siralae de bsae et de rémunération constatées entre les homems et les fmeems ne se jesfiutnt que si elels rsneopt sur des critères vérifiables.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Cet aorccd est vialde tnat que les prpniciis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en csaue et nnmeoatmt la durée du tiavral légale à ce jour.

L'accord est apiplclbae à ptiarr du 1er février 2019.

Article - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

L'accord puet être dénoncé à la dendmae de l'une ou l'autre pratie sntiairage en recspet des procédures légales.

Article - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acrcod srea déposé auprès des secerivis cunratex du mrstine chargé du tiavral selon les cnitodnios prévues par la loi.

Les pitears stageiarins dadmenent l'extension du présent aorccd naonmtmet dnas le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taviarl à toets les eirepesntrs dnnot le cdoe APE est le snivat : 1512Z et 1419Z.

Les priaets dadneemnt au ministère d'étendre reendpmiat le présent accord.

En considération de ces arrêtés, un poclootre a été cnolcu entre des oinatngroasis prntolaees et sralaiales représentatives puor ogrsniar le foietmcnnot de la cmosisoin prtriaiae cumnome à ces différentes CCN.

C'est dnas ce crdae que toteus les oaagrnsontis polrneatas et silreaalas ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 20 et 27 jinaver 2020, ces ogrtiaooansis se snot réunies aifn de tiraetr neatnmomt la négociation aenullne sur les srealis minima.

Cette négociation a eu leiu aevc ces osanogirnaits deicttnnsiemt solen le chmap d'application concerné.

C'est asini qu'un aorccd a pu être trouvé sur les saariles miinma dnas le setecur de la mnoieurqriae ? ganirtee de paeu et un aurte a été trouvé dnas ceuli de la tannnee curis et peaux.

Ces adorccs ont été ovterus à la satuignre de l'ensemble des oiaigsnnats représentatives.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le statut des artisans de la maroquinerie, gagnaere de paeu (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuel 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, civils, nationaux et usuels des salariés bruts 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, bacheliers en cuir notamment visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512 Z et situés (à l'exclusion des cuirroes 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 caisse et pêche ;
- ? articles pour cahiers et cahiers ;
- ? articles de sellerie-bourrellerie ;
- ? articles de sellerie automobile/ minibus ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- ? boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? bacheliers pour montre ;
- ? bretelles ? sacs d'écoliers ;

- ? étuis chéquiers ;
 - ? étuis à clés ;
 - ? étuis divers de petite maroquinerie ;
 - ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
 - ? malles ? cennitas ;
 - ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - ? portefeuilles ;
 - ? porte-monnaie ? portefeuilles ? porte-billets ;
 - ? porte-habits ;
 - ? sacs dames/ portefeuilles ;
 - ? sacs hommes ;
 - ? sacs de sport ;
 - ? sacs de voyage ;
 - ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
 - ? sacs pour cycles et motocyclettes ;
 - ? serviettes, porte-documents, ? portefeuilles de toilette ;
 - ? portefeuilles de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
 - ? portefeuilles 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 nomenclature collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bacheliers en cuir d'une part et celle de la gainerie de paeu (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 14. 19Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des chapitres conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées respectivement les 20 et 27 janvier 2020. La branche maroquinerie, pour le statut des artisans de la maroquinerie et de la gainerie de paeu est placée à un accord le 29 janvier 2020.

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bacheliers en cuir
La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les échelons sont définies par niveau et par échelon. La nomenclature collective 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 ?
Niveau V			1 925 ?	3 149 ?
Niveau VI				3 613 ?

Grille pour la gainerie de paeu

Les salaires sont les suivants pour le personnel :

Niveau	Échelon	Salaires mensuel
Personnel ouvrier		
I	1	1 548,95 ?
	2	1 556,13 ?
II	1	1 588,60 ?
III	1	1 624,33 ?
	2	1 655,20 ?
	3	1 689,31 ?
	4	1 689,31 ?
Personnel employé et ETAM		

I	1	1 548,95 ?
	2	1 556,80 ?
II	1	1 580,68 ?
	2	1 592,98 ?
	3	1 656,01 ?
III	1	1 771,82 ?
	2	1 898,31 ?
	3	2 024,77 ?
	4	2 151,22 ?
IV	1	2 341,57 ?
	2	2 911,30 ?
Personnel cadre		
V	1	3 339,19 ?

Dans le statut de la maroquinerie et de la gainerie de paeu, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les salariés de moins de 50 salariés comptés au jour de l'accord.

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité de traitement 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 hommes et les femmes 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 garantie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les entreprises qui ont prévalu à son établissement ne sont pas réunies en cause et n'ont modifié la durée du travail légale à ce jour.

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

Avenant n 70 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima et la valeur du point au 1er janvier 2021

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE- CGC ; FS CDFT ; FEDECHIMIE FO ; THC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Catégories	Coefficients	Au 1er 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 effectives travaillées.

Article 2 - Appointements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens & agents de maîtrise » et « Creads », le point mensuel est fixé à 9,33 €, à compter du 1er janvier 2021.

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.

Article 3 - Article 13, alinéa F, de la CCN industrie des cuirs et peaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

« 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. »

Accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

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

Dépôt. Extension

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail selon les modalités prévues par la loi.

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord conformément à la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à compter des dates suivantes : 15.12 et 14.19Z.

Les parties déclarent au ministère d'étendre le présent accord.

Comme suite à la réunion de la CNPPI 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 l'issue de l'ensemble des discussions syndicales et paritaires du groupe de travail ont été conviées, l'organisation patronale fédération française maroquinerie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1er - Salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima mensuels sont fixés ainsi :

Article 4 - Égalité salariale : salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

« Les salaires réels des femmes sont 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 salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche reprend l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entre en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2021, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la convention collective nationale des cuirs et peaux, ICDC 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.

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC CTME ; THC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Un arrêté ministériel est intervenu pour la mise en application des dispositions relatives à la qualification des salariés de la CCN de la maroquinerie 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 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 d'application concernées.

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 minimale 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 salariés bruts qu'en sus de la norme et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- ? des remboursements de frais ne sont pas de coasts 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 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment :

- ? articles de bureau ;
- ? articles de caisse et pêche ;
- ? articles pour chiens et chats ;
- ? articles de sellerie-bourrellerie ;
- ? articles de sellerie automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, courroies cuir ;
- ? boîtes et coffres en cuir et articles objets habillés de cuir ;
- ? boutons pour manette ;
- ? cabas ? sacs d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à clefs ;
- ? étuis divers de petite matière ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? melles ? ceintures ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie ? breloqs ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? sacs dames/fillettes ;
- ? sacs hommes ;
- ? sacs de sport ;
- ? sacs de voyage ;
- ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- ? sacs pour clés et accessoires ;
- ? serviettes, porte-documents ;
- ? tresses de tresse ;
- ? trousseaux de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- ? trousseaux 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 fixation de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, ganterie, articles 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 fixation des conventions conventionnelles, Journal officiel du 10 mai 2017).

Deux 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 placée à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, ganterie, bourselet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les catégories 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 les personnels suivants :

Personnel ouvrier :

- ? niveau 1, échelon 1 : 1 568,83 ? par mois ;
- ? niveau 1, échelon 2 : 1 574,79 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 1 : 1 607,66 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 1 : 1 643,83 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 2 : 1 675,06 ? par mois ;

- ? niveau 3, échelon 3 : 1 709,58 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 4 : 1 709,58 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

- ? niveau 1, échelon 1 : 1 562,89 ? par mois ;
- ? niveau 1, échelon 2 : 1 570,81 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 1 : 1 594,91 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 2 : 1 607,32 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 3 : 1 670,92 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 1 : 1 787,77 ? par mois ;

? nvaieu 3, échelon 2 : 1 915,40 ? par mios ;
 ? nvaieu 3, échelon 3 : 2 042,99 ? par mios ;
 ? nvaieu 3, échelon 4 : 2 170,58 ? par mios ;
 ? nvaieu 4, échelon 1 : 2 362,65 ? par mios ;
 ? nvaieu 4, échelon 2 : 2 937,50 ? par mois.

Personnel crdae :
 ? nvaieu 5, échelon 1 : 3 369,25 ? par mois.

Dans le steceur de la mrnqiuareoe et de la gnatreie de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eprsietners de mnois de 50 salariées cmotpe tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En atpopiaalcn de la loi du 23 mras 2006 rleavite à l'égalité slaaarlie entre les hemmos et les femems et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité pnisefelronlose et à la mixité etrne les femems et les hmemos dnas les iudetrnsis de la muarnoreiqie (IDCC 2528), les priteas sireatnagis cinenenvont que les différences de saialre de bsae et de rémunération constatées entre les hmemos et les femems ne se jineifutst que si eells nroepst sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la gentraie de peau.

Article - Validité

Accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Un arrêté ministériel est ireennvtu prntoat foiusn des cmhaps d'application des cinovnoets ccevoltleis mqarioeunre gntraiee de paeu pius un aarte potarnt fusoin aevc cueli de la CCN moqrnruiiaeie du camhp des CCN tanneries, curis et peuax et la CCN de la ciodroernne multiservice.

En considération de ces arrêtés, un ptroocloe a été cnclou entre des onsoniirtagas petlaronas et slaaliraes représentatives puor ogsanierr le ftmenniencnot de la cmsmosoiiin ptriairae cummone à ces différentes CCN.

C'est dnas ce carde que toetus les ostonirianags peatnraos et slerlaaias ont été convoquées aux réunions prieriaats par le président de la CMP (commission mtxie paritaire).

Ainsi les 10 et 17 jvainer 2022, ces organisations, puor le sectuer de la maroquinerie-ganterie de paeu notamment, se snot réunies aifn de taiertr nonmtmaet la négociation aenlnlue sur les seaalris minima.

Cette négociation a eu leiu aevc ces oagritninssoas dcectniniemst seoln le cmahp d'application concerné.

Un aocrd a pu être trouvé sur les seairlas mmiina dnas le setcuer de la maroquinerie-ganterie de peau.

Il est en conséquence cevnnou ce qui siut en ce qui cnrncoee le seecutr des idreinusts de la maroquinerie, gntreiae de paeu (IDCC 2528) :

Les slaearis fnot l'objet d'une négociation au mnuimim aeunllne

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet aocrd est vldiae tnat que les perniicps qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmeis en cusae et nmmentat la durée du taarivl légale à ce jour.

L'accord est aalciblpe à ptairr du 1er jveainr 2021.

Article - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'accord puet être dénoncé à la damedne de l'une ou l'autre praitte siintarage en respct des procédures légales.

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrod srea déposé auprès des seiecyrs cneruatx du mintirse chargé du tiraval soeln les coiointds prévues par la loi.

Les petaris sraeaaitngs nddeenmat l'extension du présent aroccd nmatmoent dnas le cdare de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tavairl à tuteos les erenstpires dnot le cdoe APE est le suviant : 1512Z et 1419Z.

Les paires ddeenmat au ministère d'étendre ridmnepeat le présent accord.

au nvieau de la branche.
 Les slaearis mmiina butrs mnsleeus de bsae snot fixés puor la durée légale musleenle du tvarail en veuigur à ce jour.

Le salraie miiimnum burt meunsel de bsae prned en cpmte l'ensemble des éléments légauux, connnieloevns et usules des silraeas bruts qlulees qu'en senoit la nrutae et la périodicité, à l'exception :
 ? des rémunérations afférentes aux hueers supplémentaires ;
 ? des rmsoutbeermnes de fiars ne sapoprutnt pas de ciatotosin de sécurité socaile ;
 ? des vrteesms effectués en aiicpalpotn de la législation sur l'intéressement et la pttriocpaiaan et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accrod s'applique en Fracne dnas l'ensemble des intrideuss de la maroquinerie, arceitls de voyage, chasse-sellerie, gainerie, baclrtees en ciur namremleot visées par la nueatcmrlone de l'Insee suos le numéro : 1512Z et satnivus (à l'exclusion des creiuoors en cuir, aritcles dvries en ciur à uegsas techniques, slelemes et tolans en ciur puor chaussure) aisini que dnas les aeturs activités citées ci-dessous en dehros de ttoue nomenclature.

Des fcabotianirs visées suos ces rruubeiqs snot nmnatomet ceoispmrs les fciboanitars siaevtuns :

- ? arcleis de berauu ;
- ? aretlcis de cashse et pêche ;
- ? altecirs puor chines et cthas ;
- ? atrlcies de sellerie-bourrellerie ;
- ? airtelcs de sreelie automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, citeernus ciur ;
- ? boîtes et cfertofs en ciur et aretus oebtjs habillés de ciur ;
- ? bcltaeres puor mortne ;
- ? ctberalas ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfels ;
- ? étuis derivs de petite mniqroearie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de ptorahgpihoe ;
- ? malels ? cinetans ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? plfetilreuoos ;
- ? porte-monnaie ? broeuss ? porte-billets ;

? porte-habits ;
 ? scas dames?/?fillettes ;
 ? scas hmooes ;
 ? scas de sprout ;
 ? scas de vygaoe ;
 ? scas spécifiques photo, avisdeouiul ;
 ? scehocas puor ccleys et mycotcleos ;
 ? serviettes, porte-documents ;
 ? tessrous de tteloie ;
 ? tseusros de petite maqoreriunie (maquillage, manucure, couture) ;
 ? tressous d'écoliers ;
 ? vseilas ;
 ? vanity-case?

Cette lctie est non exhaustive.

En outre, en ailtcapiopn des doisiiptnsos de l'article L. 2261-32

du cdoe du travail, il a été procédé à la fsioun de la covietnnon cvtlielcoe des itednusirs de la maroquinerie, atlecris de voyage, csshae sellerie, gainerie, btcrlaeas en ciur d'une prat et celle de la gnteaie de paeu (entreprises répertoriées suos la nnuactmolere NAF 1419Z) d'autre prat (arrêté du 28 airvl 2017 potarnt fuosn des chpams conventionnels, Jraunol ocefil du 10 mai 2017). Duex glrleis ont été négociées repsecetvminet les 10 et 17 jainver 2022. La bnacche maroquinerie, puor le suetecr des isedurnits de la muaqroinreie et de la gatenrie de paeu est paverune à l'accord sinvuat :

Grille puor les iurnstieds de la maroquinerie, arlteics de voyage, casshe sellerie, gainerie, bcelaret en cuir

La gllrie ci-dessous est constituée de nvieaux puor cauhqe catégorie professionnelle. Les cnctsalioiifas snot définies par naievu et par échelon. La coniotvnen cvtilecole naaltonie détermine le slariae miuinmm par niveau. Les échelons snot définis dnas 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 puor la gaertnie de peau

Égalité professionnelle

Les slraeias snot les svaituns puor le peroensnl aetelir :

Personnel ourievr :

? nivaueu 1, échelon 1 : 1 619 ? par mios ;
 ? naievu 1, échelon 2 : 1 625 ? par mios ;
 ? naievu 2, échelon 1 : 1 659 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 1 : 1 696 ? par mios ;
 ? neviau 3, échelon 2 : 1 729 ? par mios ;
 ? nvaievu 3, échelon 3 : 1 764 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 4 : 1 764 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

? neviau 1, échelon 1 : 1 654 ? par mios ;
 ? nveiaiu 1, échelon 2 : 1 662 ? par mios ;
 ? nviaeu 2, échelon 1 : 1 683 ? par mios ;
 ? nivaueu 2, échelon 2 : 1 695 ? par mios ;
 ? neivau 2, échelon 3 : 1 755 ? par mios ;
 ? naievu 3, échelon 1 : 1 843 ? par mios ;
 ? nivaueu 3, échelon 2 : 1 975 ? par mios ;
 ? neviau 3, échelon 3 : 2 106 ? par mios ;
 ? nivaueu 3, échelon 4 : 2 238 ? par mios ;
 ? nveiaiu 4, échelon 1 : 2 436 ? par mios ;
 ? nviaeu 4, échelon 2 : 3 029 ? par mois.

Personnel cdare :

? niveau 5, échelon 1 : 3 453 ? par mois.

Dans le sceuetr de la maorreinuqie et de la gtnearie de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eeeistrpsns de mnois de ctianque salariés compte tneu de l'objet de l'accord.

Accord du 18 juillet 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En aotpilaipcn de la loi du 23 mras 2006 rvieatle à l'égalité sraialale etnre les hemmos et les fmmees et de l'accord du 29 jvaeinr 2018 rilaetf à l'égalité psfnrooielslene et à la mixité etrne les feemms et les hemoms dnas les initusreds de la mriiqornuaee (IDCC 2528), les preatis stianregias cnneonvenit que les différences de slariae de bsae et de rémunération constatées entre les hommes et les fmemes ne se juneftsiit que si elels rspoenet sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la ginartee de peau.

Validité

Cet acrocd est vadile tnat que les piepirncs qui ont prévalu à son établissement ne snot pas remis en cusae et nemnmaott la durée du tavrrial légale à ce jour.

L'accord est acblppiaae à cepmtor du 1er jeniavr 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

Dépôt extension

Le présent accrod srea déposé auprès des secrvies cntureax du Mtsnriie chargé du taavirl soeln les cnoindits prévues par la loi.

Les pirteas snigraeiats denaedmnt l'extension du présent acord nmoetamnt dnas le crdae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taairvl à tuotes les eestrenrpis dnnot les codes APE snot les suivants : 1512Z et 1419Z.

Les patiers dmedaennt au ministère d'étendre reapendmit le présent accord.

Un arrêté ministériel est irnevtenu pnoatt fsouin des cmahps d'application des civonntneos cetvlllecios mairunqoree gtnraeie de paeu puis, un aurtre ptnarot fuioisn aevc cueli de la CCN mnaqoieurre du cahmp des CCN tanneries, cuirs et paeux et la CCN de la cneorinrdoe multiservice.

En considération de ces arrêtés, un poltcoore prairaita a été ccolnu etnre des otgrainnaiioss prtnaoeals et sailaarles représentatives puor osireangr le feiocnonnmntet de la cooisimn patirrae cuonmme à ces différentes CCN.

C'est dnas ce cadre que teotus les orgitanoaisns peltanoars et slaaailres ont été convoquées à la réunion ptaairrie du 18 jlleuit 2022.

Ainsi le 18 juillet 2022, ces organisations, pour le setuecr de la mriaoneurie gratneie de paeu notamment, se snot réunies aifn de traetir la qiueotsn des saaeilrs mminia siute à l'augmentation du Simc au 1er mai 2022 consécutive à une huasse de l'inflation.

Cette négociation a eu leju aevc ces ongaontisairs dencmtsietnit solen le champ d'application concerné.

Un aorccd a pu être trouvé sur les sireaals mminia dnas le seeutcr de la mruaqreinoie gtaniere de peau.

Il est en conséquence ceonnvu ce qui siut en ce qui cnenrcoe le setcuer des iutdiserns de la maroquinerie, gtraneie de paeu (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les slraeias mmiina fnot l'objet d'une négociation aulnlnee au niveu de la bnchrae et ctmope tneu de l'augmentation du Simc au 1er mai 2022, les pntreaieras suoicax ont décidé de sgnier un noveul acocrd sur les sreialas minima.

Les sliearas mnimia bturs mleuness de bsae snot fixés pour la durée légale mulselnee du tvaairl en veguir à ce jour.

Le saliare muimnim burt mseuenl de bsae pernd en copmte l'ensemble des éléments légaux, cnvnleonnaotes et uuesls des srlaiaes burts quelels qu'en seniot la nuatre et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux hueres supplémentaires ;
- ? des rteeboemsrnmus de frais ne sppunoratt pas de citsoioatn de sécurité sciaole ;
- ? des vrteeesms effectués en aiacilpoptn de la législation sur l'intéressement et la ppoiritciatan et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Cet acrocd s'applique en Fnchrae dnas l'ensemble des iutriedsns de la maroquinerie, altcires de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beteracls en ciur nlonmmaeert visées par la netulrocmane de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et suvinats (à l'exclusion des coriuores en cuir, aecrtils direvs en ciur à ugsaes techniques, seelemls et tonlas en ciur pour chaussure) aïsni que dnas les auetrs activités citées ci-dessous en drohes de totue nomenclature.

Des fotcrainibas visées suos ces ruebuqris snot ntanomemt cesmroips les frcabiotnais svnaetius :

- ? artlices de breauu ;
- ? atlecris de cahsse et pêche ;

- ? arclteis pour cneihs et caths ;
- ? actreils de sellerie-bourrellerie ;
- ? airttecs de silelere automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, crnutiees ciur ;
- ? boîtes et crfoets en ciur et auetrs obtjes habillés de ciur ;
- ? blerecats pour mtrone ;
- ? cletarbas ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à celfs ;
- ? étuis diervs de pitete muiirraqonee ;
- ? étuis spécifiques jumelles, ailparps de piohpothgare ;
- ? mlaels ? cnainets ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? poelerfutelis ;
- ? porte-monnaie ? boeruss ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hmooes ;
- ? scas de srpot ;
- ? scas de vygaeo ;
- ? scas spécifiques photo, asuvidieuo ;
- ? scoceahs pour ceclys et mytcooels ;
- ? serviettes, porte-documents ;
- ? toesrsus de tlioette ;
- ? tsruesos de pittee miquierraoe (maquillage, manucure, couture) ;
- ? tosuesrs d'écoliers ;
- ? vealsis ;
- ? vanity-case?

Cette lsite est non exhaustive.

En outre, en alpcpotiain des dotsnpsoiis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la foisun de la cnvinooten ccloivltee des isdrenuits de la maroquinerie, altecirs de voyage, cssahe sellerie, gainerie, belrteas en ciur d'une prat et clele de la giranete de paeu (entreprises répertoriées suos la nntaucmoerle NAF 1419Z) d'autre prat (arrêté du 28 airvl 2017 prnoatt fiosun des cmhpas conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 glriles ont été négociées le 18 jleiuil 2022. La bahcrne maroquinerie, pour le seeutcr des ieriuatns de la mqriaeinruoe et de la grietane de paeu est prnuveae à l'accord saivnut :

Grille pour les idstrineus de la maroquinerie, aciltres de voyage, casshe sellerie, gainerie, baeclret en cuir

La grillie ci-dessous est constituée de naiveux pour cuhqae catégorie professionnelle. Les ciitsaafnslics snot définies par niaevu et par échelon. La cvnietoonn cvcoillelte nlotnaiae détermine le srlaiae miuimnm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

	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 gantriee de peau

Les slaaries snot les sitnavs pour le prsoeenl atlieer :

Personnel oeuvrir :

- ? neivau 1, échelon 1 : 1 678,66 ? par mios ;
- ? nvieau 1, échelon 2 : 1 678,66 ? par mios ;
- ? nievau 2, échelon 1 : 1 703 ? par mios ;
- ? nievau 3, échelon 1 : 1 741 ? par mios ;
- ? naveiu 3, échelon 2 : 1 775 ? par mios ;
- ? naeviu 3, échelon 3 : 1 811 ? par mios ;
- ? neviau 3, échelon 4 : 1 811 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

- ? naievu 1, échelon 1 : 1 698 ? par mios ;

- ? neivau 1, échelon 2 : 1 706 ? par mios ;
- ? naievu 2, échelon 1 : 1 728 ? par mios ;
- ? nvaeiu 2, échelon 2 : 1 740 ? par mios ;
- ? nvieau 2, échelon 3 : 1 802 ? par mios ;
- ? niaveu 3, échelon 1 : 1 892 ? par mios ;
- ? nviaeu 3, échelon 2 : 2 027 ? par mios ;
- ? neviau 3, échelon 3 : 2 162 ? par mios ;
- ? nieavu 3, échelon 4 : 2 297 ? par mios ;
- ? naievu 4, échelon 1 : 2 501 ? par mios ;
- ? niaevu 4, échelon 2 : 3 109 ? par mois.

Personnel crdae :

- ? naievu 5, échelon 1 : 3 545 ? par mois.

Dans le steucer de la muireraoqine et de la gnearite de peau, il

n'y a pas leu de prévoir de modalités particulières pour les enrpetisres de mions de cnuqinate salariés cpmtoe tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En atiaciolppn de la loi du 23 mras 2006 rveitale à l'égalité slliraaae entre les hemmos et les fmemes et de l'accord du 29 jvaenir 2018 rtilaef à l'égalité psfrolneneiolse et à la mixité etrne les feemms et les homems dnas les istnudreis de la mnrgeraioiue (IDCC 2528), les pritaes saeinigras cneevnonint que les différences de sialare de bsaie et de rémunération constatées entre les hoemms et les femems ne se jetinufsit que si elles rospenet sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la gtnaere de peau.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Cet arccod est vialde tnat que les npniicres qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en csauie et neomanmtt la durée du tiaavr l'égalité à ce jour.

L'accord est alppalibce à ctepomr du 1er juor du mios cviiil

Accord du 26 septembre 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Un arrêté ministériel est iertnnevu potanrt fsiou des cmahps d'application des cniinteoovs coieectvls mranuoqeirie gtraenie de paeu puis, un arute ptnraot fsouin aevc culei de la CCN mriiarqenoe du chmap des CCN tanneries, cuirs et peaux et la CCN de la cendoinrore multiservice.

En considération de ces arrêtés, un ptoocorle pariarte a été cclnou entre des oiaonrinstags penlaotars et salairaelis représentatives pour oagseirnr le fncnieomnoent de la cmmoiissn piaatre cummone à ces différentes CCN.

C'est dnas ce cdrae que tueots les onsgioarais panaoretls et srileaaals ont été convoquées à la réunion pitrraie du 21 sremtbepe 2022.

Ainsi le 21 seebmrpte 2022, ces organisations, pour le sceteur de la manirqieroue ? gritanee de paeu notamment, se snot réunies aifn de tietarr la qisoeutn des siraleas mnmiia siute à l'augmentation du Simc au 1er août 2022 consécutive à une hassue de l'inflation.

Cette négociation a eu leiu aevc ces ogtrnaasioins dcsntienmtiet sloen le cmhap d'application concerné.

Suite à cette négociation, un arccod a pu être trouvé sur les seraails mimnia dnas le stecuer de la muoaneiqirre ? genrtaie de peau.

Il est en conséquence cvnneou ce qui siut en ce qui cncnroee le sceeur des indueistrs de la maroquinerie, gnrateie de paeu (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les seiaarls mimnia fnot l'objet d'une

sivnaut cueli au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au Janourl oeificfl et jusqu'au 31 décembre 2022.

Les prreateanis soacuix s'engagent à renégocier les seaairls miimna du steuecr des inetsurids de la mrreiqanuie et de la gtnaere de paeu dnas les 2 mios qui svieunt l'augmentation du Smic, si celui-ci dvneiet supérieur au saliare miuimnm du nvaieu 1 résultant de l'application du présent accord, dnas le cuonrat de l'année 2022. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du cdoe du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 paorntt mseerus d'urgence pour la potitecron du povouir d'achat. (Arrêté du 5 ocrbtoe 2022 - art. 1)

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aorccd srea déposé auprès des sericves cuarntex du minstrie chargé du tavaril solen les ciinnodtos prévues par la loi.

Les ptieras sgrtnieaais dedneanmt l'extension du présent acocrd nmmeoantt dnas le carde de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tiaravl à toutes les eitsnerreps dnot le cdoe APE est le sunvait : 1512Z et 1419Z.

Les praiets deamnenndt au ministère d'étendre rieepndmat le présent accord.

négociation anlluene au niaevu de la bcarnhe et cpmote tneu de l'augmentation du Simc au 1er août 2022, les paanreretis suoaiex ont décidé de sengir un neovul arccod sur les slaeeirs minima.

Les sariales mnmiia btrus mlesesuns de bsaie snot fixés pour la durée légale mlsenluee du tiaavr en veuguir à ce jour.

Le saialre miuimnm burt mseenul de bsaie pernd en ctopme l'ensemble des éléments légaux, cnnvnonltoeois et ulesus des srileaaals btrus qelules qu'en snoiet la ntuaie et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux hruees supplémentaires ;
- ? des rumbmtnrseeoes de firas ne sratoppunt pas de cittooisn de sécurité scailoe ;
- ? des vtsmeneres effectués en apiapictoln de la législation sur l'intéressement et la piitatpaorcin et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Cet arccod s'applique en Fnraice dnas l'ensemble des iurstdneis de la maroquinerie, aelctirs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brlteeacs en ciur nonlreammt visées par la noarulemnte de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et svitunas (à l'exclusion des croieours en cuir, ailctres dievrs en ciur à uaegss techniques, semelels et tlnaos en ciur pour chaussure) ansii que dnas les aeruts activités citées ci-dessous en deorhs de tutoe nomenclature.

Des fibctraanios visées suos ces ruubierqs snot nmmtaont coiperms les fitnociabars sitavneus :

- ? artiels de berauu ;
- ? aclertis de csashe et pêche ;
- ? alercits pour cinhes et ctahs ;
- ? actirles de sellerie-bourrellerie ;
- ? atiercls de sirleee automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, crnietues ciur ;
- ? boîtes et cotfrfes en ciur et atures obetjs habillés de ciur ;
- ? baletrecs pour mnrote ;
- ? caebartls ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfels ;
- ? étuis deirvs de ptitee monariireoue ;

? étuis spécifiques jumelles, arrelaipps de prtioahhpge ;
 ? mlaels ? ciennats ;
 ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 ? piloerlfueets ;
 ? porte-monnaie ? bruoess ? porte-billets ;
 ? porte-habits ;
 ? scas dames/fillettes ;
 ? scas hmeoms ;
 ? scas de sport ;
 ? scas de vygoae ;
 ? scas spécifiques photo, auoisdievul ;
 ? shcoeacs puor clceys et mtyoleccos ;
 ? serviettes, porte-documents ;
 ? toreusss de tetltoe ;
 ? tssruoes de ptitee mrnqruaioiee (maquillage, manucure, couture) ;
 ? tuseorss d'écoliers ;
 ? vsiaels ;
 ? vanity-case?

Cette ltsie est non exhaustive.

En outre, en aippcailton des dnsoptsoiis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fuison de la cnenotoivn cvloeltcie des iunesdtirs de la maroquinerie, acitlres de voyage, csahse sellerie, gainerie, baceerlts en ciur d'une prat et clele de la girtneae de paeu (entreprises répertoriées suos la nertmclaoune NAF 1419Z) d'autre prat (arrêté du 28 avirl 2017 prntoat fiuson des cahmps conventionnels, Jronaul offieicl du 10 mai 2017).

Deux glliers ont été négociées le 21 srtmbeepe 2022. La brhncae maroquinerie, puor le secteur des inditeurss de la mquorinairee et de la gniatee de paeu est pnraueve à l'accord sainuvt :

Grille puor les intedursis de la maroquinerie, acietlrs de voyage, csaahse sellerie, gainerie, bacreelt en cuir

La grlile ci-dessous est constituée de nvuaex puor chaque catégorie professionnelle. Les ccnlsioaisiatfs snot définies par nveaiu et par échelon. La ctocoonivn clovceltie nanaoitle détermine le saraille miniumm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 713 ?	1 713 ?		
Niveau II	1 725 ?	1 725 ?		
Niveau III	1 735 ?	1 735 ?	1 792 ?	
Niveau IV			1 950 ?	2 540 ?
Niveau V			2 076 ?	3 372 ?
Niveau VI				3 870 ?

Grille puor la getinrae de peau

Les salearis snot les svatnius puor le pnsoneerl aeelitr :

? Peennorsl oeivrur :
 ? neaviu 1, échelon 1 : 1 713 ? par mios ;
 ? nviaeu 1, échelon 2 : 1 713 ? par mios ;
 ? nveiau 2, échelon 1 : 1 737 ? par mios ;
 ? naeviu 3, échelon 1 : 1 776 ? par mios ;
 ? naeviu 3, échelon 2 : 1 811 ? par mios ;
 ? nveiau 3, échelon 3 : 1 847 ? par mios ;
 ? nveiau 3, échelon 4 : 1 847 ? par mois.

? Pnnoserel employé et EATM :
 ? neaviu 1, échelon 1 : 1 715 ? par mios ;
 ? neaviu 1, échelon 2 : 1 723 ? par mios ;
 ? nveiau 2, échelon 1 : 1 745 ? par mios ;
 ? nieavu 2, échelon 2 : 1 757 ? par mios ;
 ? niaveu 2, échelon 3 : 1 820 ? par mios ;
 ? niaveu 3, échelon 1 : 1 911 ? par mios ;
 ? neaviu 3, échelon 2 : 2 047 ? par mios ;
 ? niaveu 3, échelon 3 : 2 184 ? par mios ;
 ? naeviu 3, échelon 4 : 2 320 ? par mios ;
 ? navieu 4, échelon 1 : 2 526 ? par mios ;
 ? nviaeu 4, échelon 2 : 3 140 ? par mois.

? Prsonneel carde :
 ? nveiau 5, échelon 1 : 3 580 ? par mois.

Dans le seeuctr de la mrrueaoiqnie et de la grtienae de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les etsrereripns de mios de ctqnuaie salariés cmpte tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En aoicptipaln de la loi du 23 mras 2006 rlveitae à l'égalité sarilaale etrne les homems et les fmmees et de l'accord du 29 jeinavr 2018 rliteaf à l'égalité pileroesfnolse et à la mixité

Accord du 1er février 2023 relatif aux

enrte les feemms et les hemoms dnas les isrudinets de la mniqueuriraoe (IDCC 2528), les peritas sgetairans cnennnievot que les différences de silaare de bsaie et de rémunération constatées enrte les homems et les femmes ne se jnutiesift que si eells roepesnt sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la gniatee de peau.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Cet aorccd est vldaie tnat que les picpernis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rimes en csaue et nanmetmot la durée du triaval légale à ce jour.

L'accord est aalicplpbe à cpetmor du 1er juor du mios cvuil svaiunt cueli au cours dueuql l'arrêté d'extension est publié au Journal ofecifil et jusqu'au 31 décembre 2022.

Si l'augmentation du Simc dneveit supérieure au salriae mnmiium du nveaiu I des glirels visées dnas le présent accord, les négociations seornt engagées conformément aux diitospnsios du nuveol actlire L. 2241-10 du cdoe du travail.

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aorccd srea déposé auprès des seievcrs ctunraex du mtnsirie chargé du tarvail sleon les cndioonits prévues par la loi.

Les petrais sanaitgiers daenednmt l'extension du présent acocrd nonteammt dnas le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tvaiarl à teouts les etesrereripns dnot le cdoe APE est le siuavnt : 1512Z et 1419Z.

Les ptreais dnamednet au ministère d'étendre remdinpeat le présent accord.

salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Un arrêté ministériel est intervenu pour l'application des conventions collectives meublerie gainerie de peau plus un autre pour la fabrication de ce qui de la CCN maroquinerie du champ des CCN des industries des cuirs et peaux (tannerie mégisserie) et la CCN de la corroderie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre les organisations patronales et syndicales représentatives pour l'application de la convention collective de la cosmétique communie à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et syndicales ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 18 janvier et 1er février 2023, ces organisations, pour le compte de la majorité des salariés de peau notamment, se sont réunies afin de discuter de la négociation en cours sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations syndicales dans le cadre de l'application concernée.

Un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie et de la tannerie de peau.

Il est en conséquence convenu de ce qui suit en ce qui concerne le salaire des salariés de la maroquinerie, gainerie de peau (IDCC 2528) :

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

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale maximale 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 salariés bruts qu'en sus de la prime 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 entreprises de la maroquinerie, sellerie, chasse-sellerie, gainerie,

sellerie en cuir notamment visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des croiseurs en cuir, arclits dervis 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 fautes de frappe visées sous ces rubriques sont notamment :

- ? articles de bureau ;
- ? articles de cuisine et pêche ;
- ? articles pour chiens et chats ;
- ? articles de sellerie-bourrellerie ;
- ? articles de sellerie automobile/ marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, couteurs cuir ;
- ? boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? boutons pour boutons ;
- ? boutons ? sacs d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à clefs ;
- ? étuis drives de petite mécanique ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? malles ? sacs ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie ? boîtes ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? sacs dames/ filles ;
- ? sacs hommes ;
- ? sacs de sport ;
- ? sacs de voyage ;
- ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- ? sacs pour clés et outils ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? trousse de toilette ;
- ? trousse de toilette maquillage, manucure, couture) ;
- ? trousse d'écoliers ;
- ? valises ;
- ? vanity-case ?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective de la maroquinerie, sellerie, chasse-sellerie, gainerie, sellerie en cuir d'une part et celle de la sellerie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des conventions conventionnelles, JO du 10 mai 2017). Les salariés ont été négociés respectivement les 18 janvier et 1er février 2023. La branche maroquinerie, pour le salaire des salariés de la maroquinerie et de la sellerie de peau est prévue à l'accord suivant :

Grille pour les salariés de la maroquinerie, sellerie, chasse-sellerie, gainerie, balçage en cuir

La grille ci-dessous est constituée de nouveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les conventions sont définies par niveau et par échelon. La convention collective 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 sellerie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel :

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 EATM :
 ? neaivu 1, échelon 1 : 1 747 ? par mios ;
 ? neaivu 1, échelon 2 : 1 755 ? par mios ;
 ? nviaeu 2, échelon 1 : 1 777 ? par mios ;
 ? naveiu 2, échelon 2 : 1 790 ? par mios ;
 ? nviaeu 2, échelon 3 : 1 854 ? par mios ;
 ? neaviu 3, échelon 1 : 1 947 ? par mios ;
 ? neaviu 3, échelon 2 : 2 085 ? par mios ;
 ? naiveu 3, échelon 3 : 2 225 ? par mios ;
 ? niaevu 3, échelon 4 : 2 363 ? par mios ;
 ? niviaeu 4, échelon 1 : 2 554 ? par mios ;
 ? navieiu 4, échelon 2 : 3 175 ? par mois.

Personnel cdare :
 ? neviau 5, échelon 1 : 3 619 ? par mois.

Dans le sceuter de la munqroireiae et de la gnretaie de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les epeerrnstis de moins de ctqinunae salariés compte tneu de l'objet de l'accord.

? Égalité professionnelle

En aoilapiptcn de la loi du 23 mras 2006 realvite à l'égalité srlaiatae ertne les hmeoms et les fmmees et de l'accord du 29 jvenair 2018 reailtf à l'égalité plnleioersfnsoe et à la mixité ertne les fmeoms et les hmoems dnas les irtdeusins de la moqriuiaenre (IDCC 2528), les paetirs siaagrtenis coevnnient que les différences de silarae de bsaie et de rémunération constatées ertne les hemoms et les fmemes ne se jsnifeutit que si elles roenpsent sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la gniretae de peau.

Accord du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Un arrêté ministériel est ivnneretu poratnt fosuin des cahmps d'application des cnonotveios ctcolelives meiiouqnarre gntaerie de paeu puis, un autre poantrt foisun aevc cluei de la CCN muqioraerine du cahmp de la CCN de l'industrie des cuirs et paux et de celle de la CCN de la cirnonderoe multiservice.

En considération de ces arrêtés, un pcltoooore a été ccolnu ertne des otnignaorisas panartoels et seaalarlis représentatives puor osaginner le fnnoneetmonit de la cismiomosn pitairae cmnumoe à ces différentes CCN.

C'est dnas ce cdare que tteuos les oraingsniatos plaaoonrtes et srailaas ont été convoquées à la réunion de la CNPPI bhncarce miueririnqaie du 31 mai 2023.

Ainsi le 31 mai 2023, ces organisations, puor le steecur de la mrinaeuroque ? greniate de paeu notamment, se snot réunies aifn de ttreair la qsteiuon des seillaras mminia suite à l'augmentation du Simc au 1er mai 2023 consécutive à une hsaue de l'inflation.

Cette négociation a eu leiu aevc ces osnrniigotaas dnmnitiecestt soeln le chmap d'application concerné.

Suite à cttee négociation, un acrocd a pu être trouvé sur les slriaeas mmiina dnas le secuetr de la maroquinerie-ganterie de peau.

Pour ce qui cconerne l'égalité professionnelle, les pitears ont procédé à l'examen de l'accord du 29 jaevnr 2018, qu'elles n'ont pas jugé ulite de compléter, celui-ci ceronasvnt ttoue sa portée.

Il est en conséquence cenvnou ce qui siut en ce qui ceonnre le suceter des idesriutns de la maroquinerie, getranie de paeu (IDCC

? Validité

Cet aroccd est vlidae tnat que les pipricnes qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cusae et nmnteoamt la durée légale du tarival à ce jour.

L'accord est aappllcbie à cteompr du 1er jeivnar 2023.

En cas d'augmentation du Simc faxnit un saralie mneesul burt supérieur au siraale mnumiim du niaveu I des grlleis visées dnas le présent accord, les négociations snoert engagées conformément aux dotpisisnis du nuoevl arctlie L. 2241-10 du cdoe du travail.

? Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la danedme de l'une ou l'autre parite sgrtinaiae en rspect des procédures légales.

? Dépôt extension

Le présent aocrcd srea déposé auprès des sevcreis ceatrunx du mtinrise chargé du tviraal soeln les cinnoiotds prévues par la loi.

Les peitars srineiaagts dmeadnnet l'extension du présent aroccd naetmonmt dnas le cdare de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tviraal à tuetos les ernetisrpes dnot le cdoe APE est le svnuait : 1512Z et 1419Z.

Les priates dmnadeent au ministère d'étendre ripmeeandt le présent accord.

2528) :

Étant rappelé que les silaraes miinma fnot l'objet d'une négociation aneulnle au nveau de la bachnre et cpmtoe tneu de l'augmentation du Simc au 1er mai 2023, les peaatnires soiucaux ont décidé de signer un nouvevl accrod sur les salaiers minima.

Les saiarels mmiina btrus msleuens de bsaie snot fixés puor la durée légale msulenele du triaavl en veguuir à ce jour.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet aroccd s'applique en Fanrcce dnas l'ensemble des idrsneitus de la maroquinerie, aretcils de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bcerleats en cuir nelmanmerot visées par la nlcrrmtaoune de l'Insee suos le numéro : 1512Z, et suatnvis (à l'exclusion des cruroioes en cuir, aielctrs dveris en cuir à uages techniques, smlelees et tnalos en cuir puor chaussure) asini que dnas les aretus activités citées ci-dessous en dohres de ttoue nomenclature.

Des facabnroitis visées suos ces ruqrbieus snot nnamtemot cpsrmeios les ftinaoircabs siuvatens :

- ? aectrls de berauu ;
- ? aeiclrlts de casshe et pêche ;
- ? aritcels puor ceinhs et chats ;
- ? alticres de sellerie-bourrellerie ;
- ? aelritcs de seiellre automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cntereius ciur ;
- ? boîtes et ceftfors en cuir et atures otjebes habillés de ciur ;
- ? belctears puor mtrnoe ;
- ? cbrlteaas ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cefls ;
- ? étuis driers de pteite mauqireionre ;
- ? étuis spécifiques jumelles, apirealps de ppoihratgohe ;
- ? mellas ? cnienats ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? prlioeeleefus ;
- ? porte-monnaie ? buoesrs ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hemmos ;
- ? scas de spropt ;

- ? scas de vgyaoc ;
- ? scas spécifiques photo, adueuiovsil ;
- ? saechcos puor ceycls et myctoeolcs ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? tusresos de teliotte ;
- ? teurssos de pttiee mronaequriie (maquillage, manucure, couture) ;
- ? tsruoess d'écoliers ;
- ? vlseias ;
- ? vanity-case?

Cette ltise est non exhaustive.

2 gerllis ont été négociées le 31 mai 2023. La bhancre maroquinerie, puor le sueectr des itsrundeis de la meanoiqirure et de la gretiane de paeu est puernvae à l'accord svniaut :

Grille puor les idinerusts de la maroquinerie, aetrlics de voyage, chsase sellerie, gainerie, bcelreat en cuir

La gillre ci-dessous est constituée de nuiaevx puor chauqe catégorie professionnelle. Les csfaintaliscios snot définies par naveiu et par échelon. La ctvnoeoinn coltievcle ntonlaaie détermine le sliarae minmuim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 780 ?	1 780 ?		
Niveau II	1 800 ?	1 800 ?		
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 puor la gtenarie de peau

puor la gritaene de peau.

Les sairelas snot les svnuatis puor le pernensol aaitler :

? Porsneenl ourievr :

- ? navieu 1, échelon 1 : 1 780 ? par mios ;
- ? nveiau 1, échelon 2 : 1 780 ? par mios ;
- ? nviaeu 2, échelon 1 : 1 804 ? par mios ;
- ? neivau 3, échelon 1 : 1 845 ? par mios ;
- ? naeviu 3, échelon 2 : 1 882 ? par mios ;
- ? nieavu 3, échelon 3 : 1 919 ? par mios ;
- ? nevaiu 3, échelon 4 : 1 919 ? par mois.

? Pseneronl employé et EATM :

- ? niaveu 1, échelon 1 : 1 782 ? par mios ;
- ? neivau 1, échelon 2 : 1 790 ? par mios ;
- ? nevaiu 2, échelon 1 : 1 813 ? par mios ;
- ? naeviu 2, échelon 2 : 1 826 ? par mios ;
- ? naeviu 2, échelon 3 : 1 891 ? par mios ;
- ? nevaiu 3, échelon 1 : 1 986 ? par mios ;
- ? neaviu 3, échelon 2 : 2 127 ? par mios ;
- ? naeviu 3, échelon 3 : 2 270 ? par mios ;
- ? naiveu 3, échelon 4 : 2 410 ? par mios ;
- ? nievau 4, échelon 1 : 2 605 ? par mios ;
- ? niveau 4, échelon 2 : 3 239 ? par mois.

? Prneonsel cdrae :

Niveau 5, échelon 1 : 3 673 ? par mois.

Dans le seeutcr de la miuanrieoqre et de la gntearie de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les ersnpteeirs de minos de cainqtnue salariés ctopme tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

En alacitioppn de la loi du 23 mras 2006 revitlae à l'égalité slailaare etnre les hmmeos et les fmmees et de l'accord du 29 javnier 2018 raeitlf à l'égalité pfesnsorllnoeie et à la mixité ertne les fmmees et les hmmeos dnas les iudntsres de la mauoqnrrieie (IDCC 2528), les praits siniegartas cnnennveoit que les différences de sralaie de bsae et de rémunération constatées etnre les hommes et les femems ne se jisetufint que si eells rpoenset sur des critères vérifiables. Il en est de même

Accord du 5 février 2024 relatif aux

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet aorccd est vadile tnat que les peirpnics qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en csuae et nomtmnaet la durée du taarivl légale à ce jour.

L'accord est aliclabppe à copemtr du 1er juor du mios ciivl snuviat cluei au crous deuqul l'arrêté d'extension est publié au Jnouarl officiel.

Si l'augmentation du Simc devient supérieure au saairle mmuiim du navieu I des grillels visées dnas le présent accord, les négociations snot engagées conformément aux dtisisoipons du neuovl ailtcre L. 2241-10 du cdoe du travail.

Article - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

L'accord puet être dénoncé à la ddnmaee de l'une ou l'autre partie stgniraiae en rspect des procédures légales.

Article - Dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aorccd srea déposé auprès des sreevcis cutraenx du mtiisnre chargé du tvaarl selon les cotndinois prévues par la loi.

Les pateirs saneiraitgs deenmandt l'extension du présent aorccd nmmnoeatt dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tiaarvl à toteus les eteinsrnpres dnot le cdoe APE est le sainuvt : 1512Z et 1419Z.

Les ptreais dmednneat au ministère d'étendre rinameepdt le présent accord.

salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFCM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB CGT ; FO pharmacie, cruus et habillement,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'issue du délai de 5 ans, la fiosisun du cahmp d'application de la CCN « Geratine de paeu » pius cllees de la CCN « Cuirs et pueax indtriuess » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Ceoionndrre mlcivitersue » aevc clelé de la CCN « des iudstiens de la maroquinerie, des acetirts de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brecleat de cirus » (convention ctllcoevie de rattachement) snot effectives, il y a désormais une sleue bhcarne et 3 secteurs.

C'est dnas ce carde que tutoes les ogitnsronaias preanoltas et saerliaals ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CNPPI banrche mrroquiaeine les 24 jevainr et 5 février 2024.

Lors de ces réunions, dnas le carde de la négociation aelnlune de bhrcane sur les salaires, les parrtainees siuocax des différents steceurs de la bcahnre maorqeuriine unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les sleaaris miinma puor prnrede en compte, puor le steuecr de la monrqiaieure ? geanrite de peau, puor celui de la tinaerne mégisserie ainsni que puor celui de la cnrnoorie de multiservice, l'augmentation du Simc au 1er jjevanr 2024 consécutive à une hssaue de l'inflation et de mneiitanr des gllires de slaiars minima par steceur d'activité cmpote tneu des spécificités de chaucn en matière de classification, de salirae et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc eu leiu aevc ces oaiosntgniras dintmcitseent sloen le champ d'application concerné.

Il est en conséquence cvonenu ce qui siut :

Article - 1. Pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau de la branche maroquinerie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les saielars mnmiia fnot l'objet d'une négociation au mimnium aulnlene au nejavu de la branche.
Les saraiels mimnia butrs mseluens de bsae snot fixés puor la durée légale mnulesele du tvairal en vegiuar à ce jour.

1.1. Champ d'application

	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 gtanreie de paeu de la bcanhre mouniaerrqe aplibpacle à cpetmor du 1er jainver 2024

Les slaaires snot les siauvnts puor le pesorennl ateiler :

Personnel orviuer :

- ? nveaiu 1, échelon 1 : 1 807 ? par mios ;
- ? nievau 1, échelon 2 : 1 807 ? par mios ;
- ? neivau 2, échelon 1 : 1 831 ? par mios ;
- ? nejavu 3, échelon 1 : 1 873 ? par mios ;

Les diopitiossns prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y cmpoirs dnas les DOM, dnas l'ensemble des irdtusiens de la maroquinerie, aleitcrs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bteacrcls en ciur nammorelnet visées par la ncromunaltee de l'Insee suos le numéro : 1512Z, et siatvuns (à l'exclusion des crurioeos en cuir, airelctcs dvreis en ciur à ugeass techniques, seellems et taolns en ciur puor chaussure) ainsni que dnas les aetrus activités citées ci-dessous en dhores de ttoue nomenclature.

Des ftcoaanbriis visées suos ces rueurbiqs snot nametnomt coimerpss les frabatcioins suaveitns :

- ? acelirts de buerau ;
- ? aleitrcs de cshase et pêche ;
- ? aectilrs puor cehnis et chtas ;
- ? atirlecs de sellerie-bourrellerie ;
- ? aretclis de sreliele automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cirteenus ciur ;
- ? boîtes et croftefs en ciur et aretus obetjs habillés de ciur ;
- ? bcaetlres puor mntore ;
- ? ctalbraes ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfels ;
- ? étuis dviers de pitee mauiqenorire ;
- ? étuis spécifiques jumelles, alpeiarps de pooprhtahige ;
- ? mllaes ? cetnains ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? peeulrfeltios ;
- ? porte-monnaie ? besours ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hmoems ;
- ? scas de sprot ;
- ? scas de vaogye ;
- ? scas spécifiques photo, aousuiedivl ;
- ? shacoces puor cylecs et melcooycts ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? toruesss de tleotite ;
- ? trssuoes de petite marreunoiqe (maquillage, manucure, couture) ;
- ? trsuoes d'écoliers ;
- ? vliseas ;
- ? vanity-case?

Cette litse est non exhaustive.

2 grille spécifique puor les idueisrnts de la maroquinerie, acertils de voyage, cssahe sellerie, gainerie, bacleert en ciur d'une prat et à la genrtiae de paeu d'autre prat subsistent.

1.2. Grille spécifique puor les itdenrsuis de la maroquinerie, acertils de voyage, cshsae sellerie, gainerie, brelaect en ciur de la bnhrcae mrrinqoaeuie apliacblpe à cpetmor du 1er jjevanr 2024

La grille ci-dessous est constituée de nveaiux puor chquee catégorie professionnelle. Les ciscotalsaifins snot définies par niveau et par échelon. La ctoveonnin cciotvllée ntilaaone détermine le sralaie minimum par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

- ? nvaieiu 3, échelon 2 : 1 910 ? par mios ;
- ? naeivu 3, échelon 3 : 1 948 ? par mios ;
- ? navieu 3, échelon 4 : 1 948 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

- ? nveiau 1, échelon 1 : 1 809 ? par mios ;
- ? neaviu 1, échelon 2 : 1 817 ? par mios ;
- ? nveiau 2, échelon 1 : 1 840 ? par mios ;
- ? naievu 2, échelon 2 : 1 853 ? par mios ;
- ? nieavu 2, échelon 3 : 1 919 ? par mios ;

? nvaieu 3, échelon 1 : 2 016 ? par mios ;
 ? naiveu 3, échelon 2 : 2 159 ? par mios ;
 ? neaviu 3, échelon 3 : 2 304 ? par mios ;
 ? niaveu 3, échelon 4 : 2 446 ? par mios ;
 ? nievau 4, échelon 1 : 2 644 ? par mios ;
 ? niaevu 4, échelon 2 : 3 288 ? par mois.

Personnel crdae :
 Niveau 5, échelon 1 : 3 715 ? par mois.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

2.1.?Champ d'application

Les dtipsoisinos prévues au 2.2 s'appliquent en Fcarne dnas l'ensemble des iurndsteis des cirus et peaux, tel qu'anciennement visées par la noremaultnce de l'Insee, suos le numéro 1511Z mias pas exclusivement.

2.2.?Salaires

Concernant le pennrosel « Oevirur », rémunéré à l'heure, les silraeas miinma ntnaaouix plesionfrsons snot fixés ainsi, à cotepmr du 1er jvneair 2024 :

Article - 2. Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bturs 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 saairles brtus mensualisés ont été calculés sur une bsae de 151,67 heuers puor 35 heuers hdaboeadimers eenficvftmet travaillées.

Concernant les pneleranos « Employés », « Tinncchieh et aegnts de maîtrise » et « Ingénieurs et ceards », le ponit mseenul est fixé à 10,40 euros, à cmpteor du 1er jaivnr 2024.

Les ainpntetopmes bturs msleneus minima, bsae 35 heures/semaine, de ces trios catégories de salariés, snot calculés en mpltaulinit la vluaer du point par le cfofieceint affecté aux emilpos occupés par ces salariés.

Détermination des salrieas réels

Les saraeils réels des fmeems seonrt égaux à cuex des hommes, à elmopi de veaulr égale et dnas les mêmes ciodnitons d'activité et de rendement.

Les dsitionopsis prévues au 2.2 ne déterminant que des barèmes de sirlaaes minima, la faoixitn des slaaeirs réels relève des entreprises.

Article - 3. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

3.1.?Champ d'application

Les gellirs ci-dessous s'appliquent en France dnas l'ensemble de la croieornnde mrsclvltiue (codes NAF 9523Z et 9529Z).

3.2.?Salaires

Les sireaals mminia butrs melsenus snot fixés puor une durée meensule de taarivl de 151,67 hruees et puor 35 hueres hobamiddeareas enifmtecevfet travaillées et snot établis cmome siut à cmpteor du 1er jaivnr 2024 :

(En euros.)

Ouvriers.?Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire burt 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 burt 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 burt mensuel
VII		270	19,74	2 994,45

VIII		300	21,92	3 324,20
IX		320	23,36	3 542,46

Ces saelaris snot des bsaes naoltaines et les sareails réels pveunet se déterminer au neivau de caqhe entreprise.

La ciomsmison nalnaoie se réunira une fios par an, puor eexmniar et aeipilpuqr le srialae de bsae niaoantl professionnel.

Article - 4. Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En aoclitpaipn de la loi du 23 mras 2006 rltveiae à l'égalité sralalae etrne les hmeoms et les feemms et de l'accord du 20 décembre 2023 raeiltf l'égalité poenelsrsofnlie etrne les femmes et les hmemos dnas les eptierrsnas de la bnhrcae de la maroquinerie, les pteiaris sariegiatsn cneonenvint que les différences de siralae de bsae et de rémunération constatées etrne les hemmos et les femmes ne se jintfeuist que si elles rseonept sur des critères vérifiables.

Article - 5. Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet acocrd est valdie tnat que les pnricipes qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmeis en cusae et nntomemat la durée du trvaial légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les eetrprnises de mnois de 50 salariés ctmope tneu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du dorit d'opposition tel que

Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises des industries des cuirs et peaux à partir du 1er novembre 2024

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB-CGT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

À l'issue du délai de 5 ans, la fuoiss du cmhap d'application de la CCN « Grenatie de paeu » pius ceells de la CCN « Ciurs et paux itrdesiuns » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cnoeiodnrre mlvitisurece » aevc cllee de la CCN « des ietuisrnds de la maroquinerie, des arcitels de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bleeract de cruiss » (convention cicovletle de rattachement) snot effectives, il y a désormais une suele bhnaere et 3 secteurs.

C'est dnas ce crade que tutoes les oaiasgnroints peoltaans et selaiarals ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPNPI bhcrnae maqrneruoie les 22 jenivar et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dnas le crdae de la négociation aleunlne de brhncae sur les salaires, les pteaernrais scoiaux des différents srtrueecs de la bharnce minaourerqie unifiée ont constaté la nécessité d'augmenter les sliareas mniima puor pdenrre en

défini par la Loi, le présent acocrd est abcllaippe puor l'ensemble des sureects de la bhcarne mequarrouinie à cteopmr du 1er jievnar 2024.

Si l'augmentation du Simc deenivt supérieure au sriaale miniumm du 1er nveaiu de l'une des gilelrs de l'un des secteurs, les négociations seornt engagées au sien de la CPPNI conformément aux dtiinsospois du neovul actlire L. 2241-10 du cdoe du taavril puor ce secteur.

Article - 6. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'accord puet être dénoncé à la ddanmee de l'une ou l'autre praitte siaitrgane en reepcst des procédures légales.

Article - 7. Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acocrd srea déposé auprès des sivreces cueatrx du mitnrise chargé du taravil solen les cdootiins prévues par la loi.

Les ptireas saairgnaets dmaedennt l'extension du présent acocrd nntoammet dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tiaravl à tteuos les eriepetsrns enartnt dnas le champ d'application du présent accord.

Les patries dnmeendat au ministère d'étendre rapmeednit le présent accord.

compte, puor le stceeur de la maroquinerie-ganterie de peau, puor cueli de la tnraeie mégisserie aissi que puor celui de la cneidnrre multiservice, la dernière aetgnatiomun du Simc consécutive à une hssae de l'inflation et de mteninair des gilrles de slareias minima par suecter d'activité cpotme tneu des spécificités de cahcun en matière de classification, de slaarie et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc eu leiu aevc ces ooasginanirts dntecmtinseit solen le chmap d'application concerné.

Il est en conséquence coenvnu ce qui siut :

Article - 1. Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

1.1. Champ d'application

Les dstsnoioipis prévues au 1.2 s'appliquent en Facnre dnas l'ensemble des iurntediss des cruiss et peaux, tel qu'anciennement visées par la norateucmlne de l'Insee, suos le numéro 15.11Z mias pas exclusivement.

1.2. Salaires

Concernant le prnrseol « Ourevir », rémunéré à l'heure, les srlaeias mmniia naonitux pnerfnilseosos snot fixés aissi, à ceptomr du 1er nerbmve 2024 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires brtus mensualisés
OS1	135	11,99 ?	1 818,24 ?

OS2	143	12,15 ?	1 842,17 ?
OQ	155	12,58 ?	1 908,20 ?
OHQ	170	13,31 ?	2 018,45 ?

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et atches de maîtrise » et « Ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,55 euros, à compter du 1er novembre 2024.

Les salaires minimaux bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant le salaire du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Détermination des salaires réels

Les salaires réels des femmes sont égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions 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.

Article - 2. Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

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 à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties s'accrochent à ce que les différences de salaires de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Article - 3. Validité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima à partir du 1er janvier 2025 dans les entreprises de la maroquinerie, ganterie de peau

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB-CGT ; FO PAHR CH ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À l'issue du délai de 5 ans, la fixation du champ d'application de la CCN « Gantier de peau » plus celle de la CCN « Cirus et peaux animales » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cerinrdooe mivrelctuse » avec celle de la CCN « des industries de la maroquinerie, des activités de voyage, chasse-sellerie, ganterie, blanchiment de cuir » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que tous les représentants peaux et salariés ont été convoqués et se sont réunies au sein de la CPNPI le mardi 22 janvier et 5 février 2025.

Cet accord est valide tant que les parties qui ont prévalu à son établissement ne sont pas réunies en cas 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 reste des entreprises et jusqu'à compter du 1er novembre 2024.

Si l'augmentation du Simc devient supérieure au salaire minimum du 1er janvier de la grille prévue au 1.2, les négociations sont engagées au sein de la CPNPI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

Article - 4. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie suivant les procédures légales.

Article - 5. Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail selon les modalités prévues par la loi.

Les parties s'accrochent à ce que l'extension du présent accord n'entraîne pas la mise en œuvre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à tous les effets de la date d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre le présent accord.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation relative aux salaires, les représentants sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minimaux 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 coorinnde multiservice, la dernière augmentation du Simc consécutive à une hausse de l'inflation et de maintien des salaires de base minimaux 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 de salariés le jour de l'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

Article - 1. Pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau de la branche maroquinerie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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

Les sraiales mminia btrus mnseuels de bsae snot fixés puor la durée légale msnelluee du tvaaril en veuuir à ce jour.

Le sralaie mmuinim burt mnuesel de bsae pernd en ctpmoe l'ensemble des éléments légaux, ceinovtnnens et uselus des sailreas btrus queuels qu'en sneiot la nutrae et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux hereus supplémentaires ;
- ? des rmeuenormsbets de faris ne spupanort pas de csioattion de sécurité soiclae ;
- ? des vtensrmes effectués en atapicloipn de la législation sur l'intéressement et la ptpoacritiian et n'ayant pas le caractère de salaires.

1.1.?Champ d'application

Les dnopiistsois prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y cpmois dnas les DOM, dnas l'ensemble des iusnidters de la maroquinerie, aictrels de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bteelracs en ciur nommlenaet visées par la netucnomlrae de l'Insee suos le numéro : 15.12Z, et sivtanus (à l'exclusion des coieruros en cuir, acitrels deirvs en ciur à usages techniques, slmeeels et toalns en ciur puor chaussure) ainsi que dnas les areuts activités citées ci-dessous en doerhs de tuote nomenclature.

Des fiabnirtacos visées suos ces ruirubeqs snot nmmmaeott cmoeirsp les ftbriancaios steunivas :

- ? aeclirts de brueau ;
- ? acertils de cahsse et pêche ;
- ? alrtecis puor cinhes et chats ;
- ? atelrics de sellerie-bourrellerie ;
- ? acetlris de sileelre automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, creuitens ciur ;
- ? boîtes et cofrtefs en ciur et aterus ojbtes habillés de ciur ;
- ? brctelaes puor mrntoe ;
- ? caltarbes ? scas d'écoliers ;

- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à celfs ;
- ? étuis derivs de pteite mriuoneaqrie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, alppaiers de prptigahhooe ;
- ? mellas ? cnietas ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? perlfuoitlees ;
- ? porte-monnaie ? bursoes ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hemmos ;
- ? scas de sprout ;
- ? scas de vogaye ;
- ? scas spécifiques photo, aiuouvidesl ;
- ? soheaccs puor ccleys et mcloceytos ;
- ? serviettes, porte-documents ;
- ? tseusros de tloeite ;
- ? teursros de pitete meiarinrque (maquillage, manucure, couture) ;
- ? tsouesrs d'écoliers ;
- ? veliass ;
- ? vanity-case?

Cette ltsie est non exhaustive.

2 gllires spécifiques aux intrsueids de la maroquinerie, aicrtels de voyage, chssae sellerie, gainerie, blceerat en ciur d'une prat et à la gaeirnte de paeu d'autre prat subsistent.

1.2.?Grille spécifique puor les irsnditeus de la maroquinerie, aeclirts de voyage, casshe sellerie, gainerie, blcaeert en ciur de la brhcnae mirqroenaiue aapcplible à cepmotr du 1er jeinvar 2025

La glrlie ci-dessous est constituée de nuivaex puor cqahue catégorie professionnelle. Les csalcotnsiifais snot définies par nviaeu et par échelon. La cotneonvin cievlctoee nnoatilaie détermine le siarle muinim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 843 ?	1 843 ?		
Niveau II	1 864 ?	1 864 ?		
Niveau III	1 875 ?	1 875 ?	1 928 ?	
Niveau IV			2 097 ?	2 709 ?
Niveau V			2 233 ?	3 562 ?
Niveau VI				4 097 ?

1.3.?Grille spécifique à la gantreie de paeu de la bahncrce miqeirrunoae aapbcplible à ctopmer du 1er jvianer 2025

Article - 2. Égalité professionnelle

Les searials snot les stvuians puor le prenonest aliteer :

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Personnel orviuer :

- ? naiveu 1, échelon 1 : 1 843 ? par mios ;
- ? naiveu 1, échelon 2 : 1 843 ? par mios ;
- ? naeviu 2, échelon 1 : 1 868 ? par mios ;
- ? neviau 3, échelon 1 : 1 910 ? par mios ;
- ? nievau 3, échelon 2 : 1 948 ? par mios ;
- ? neaivu 3, échelon 3 : 1 987 ? par mios ;
- ? nievau 3, échelon 4 : 1 987 ? par mois.

En aliipoptacn de la loi du 23 mras 2006 rveitlae à l'égalité slalairae ernte les hmomes et les fmeems et de l'accord du 20 décembre 2023 ritlaef l'égalité plfeosnroeinlse etntre les fmemes et les hmeoms dnas les eseirtreps de la barhnc de la maroquinerie, les piatres srtgieanis ceinonennvt que les différences de siarale de bsae et de rémunération constatées ernte les hommes et les femmes ne se jieiuftstt que si elles renpsot sur des critères vérifiables.

Personnel employé et EATM :

- ? nveaiu 1, échelon 1 : 1 845 ? par mios ;
- ? neaivu 1, échelon 2 : 1 853 ? par mios ;
- ? naveiu 2, échelon 1 : 1 877 ? par mios ;
- ? naiveu 2, échelon 2 : 1 890 ? par mios ;
- ? naievu 2, échelon 3 : 1 957 ? par mios ;
- ? neivau 3, échelon 1 : 2 056 ? par mios ;
- ? naeviu 3, échelon 2 : 2 202 ? par mios ;
- ? nieavv 3, échelon 3 : 2 350 ? par mios ;
- ? nvieau 3, échelon 4 : 2 495 ? par mios ;
- ? neivau 4, échelon 1 : 2 697 ? par mios ;
- ? navieuv 4, échelon 2 : 3 354 ? par mois.

Article - 3. Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Cet acocrd est viadle tnat que les pnciepris qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en csuae et nmoeatnmt la durée du trivaal légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les epiteerrss de mnois de 50 salariés cmopte tneu de l'objet de l'accord.

Personnel cdare :
? nievau 5, échelon 1 : 3 789 ? par mois.

Sous réserve de l'exercice éventuel du driot d'opposition tel que défini par la Loi, le présent aorccd est alipplacbe puor le suecter

des itudesrins de la maroquinerie, gtrienae de paeu à cotempr du 1er jeavnir 2025.

Si l'augmentation du Simc dieevnt supérieure au saailre mnimuim du 1er nveiau de l'une des glreils prévues aux 1.2 et 1.3, les négociations srenot engagées au sien de la CPNPI conformément aux dpitoinsisos du novuel aicltre L. 2241-10 du cdoe du tvriaal puor ce secteur.

Article - 4. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord puet être dénoncé à la dndaeme de l'une ou l'autre patire siirtgaae en rpeset des procédures légales.

Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises de la cordonnerie multiservice

Signataires	
Patrons signataires	FFM ; FFCM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB-CGT ; FO PAHR CH ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À l'issue du délai de 5 ans, la fiosun du cahmp d'application de la CCN « Gnearite de paeu » plus celles de la CCN « Ciurs et paeux iniuetrdss » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cndoionree murvcieliste » aevc clele de la CCN « des iidntersus de la maroquinerie, des aercltis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beerlact de curis » (convention ceiovlctle de rattachement) snot effectives, il y a désormais une seule bnhcare et 3 secteurs.

C'est dnas ce cdrae que totues les oairgonnatsis ptoaelrans et slalaeiras ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CNPPI banhrce mnioeiaqure les 22 jvniaer et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dnas le cardé de la négociation alnnuele de bchnare sur les salaires, les ptrniaeeras suicoax des différents sreeutcs de la brnhcae munraqiioee unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les seaarils mminia puor prernde en

Article - 5. Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acocrd srea déposé auprès des seevcirs curanetx du mnrtsiie chargé du tiavral sleon les cnntiodios prévues par la loi.

Les piteras sgrenatais demndnaet l'extension du présent acrocnd natnmoemt dnas le cardé de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taviral à ttoeus les eetrerinsps eanrtnt dnas le cahmp d'application du présent accord.

Les petaris ddemnneat au ministère d'étendre rpmeinadet le présent accord.

compte, puor le scteeur de la maqirureinoe ? gnairtee de peau, puor cleui de la tenianre mégisserie aisini que puor culei de la cinnrdeooore multiservice, la dernière aagiuneotmtn du Simc consécutive à une husase de l'inflation et de mentainir des glreils de saailres mminia par steucer d'activité cmtpoe tneu des spécificités de cuchan en matière de classification, de salriae et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc eu leiu aevc ces otoninsgriaas dniseemtnetit selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence cnvoenu ce qui siut :

Article - 1. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1.1. Champ d'application

Les gerlils ci-dessous s'appliquent en Facnre dnas l'ensemble de la cnedonroire misuevrlctie (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

1.2. Salaires

Les selarias miinma brtus mleusens snot fixés puor une durée mlsneuele de tvairal de 151,67 heeurs et puor 35 heerus hebemradoias eefmcifteevnt travaillées et snot établis cmme siut à cpeomtr du 1er jvinaer 2025.

Ouvriers. Employés

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires burt 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 ?

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires burt 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 ?

Cadres

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires burt mensuel
-----------	---------	-------------	--------------	-----------------------

VII		270	20,08 ?	3 045,36 ?
VIII		300	22,29 ?	3 380,71 ?
IX		320	23,75 ?	3 602,68 ?

Ces sailears snot des bseas nantiaoes et les seirlaas réels peuevnt se déterminer au neaivu de chuaqe entreprise.

La csimoosimn nnaaitole se réunira une fios par an, puor eeanximr et alipuepqr le sliraae de bsaee naioatnl professionnel.

Article - 2. Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En aapoplicitn de la loi du 23 mras 2006 reavilte à l'égalité siaraalle ernte les hmemos et les feemms et de l'accord du 20 décembre 2023 raeiltf l'égalité pnoienserossllfe ernte les feemms et les hmooes dnas les eisrpeterns de la bnhcrae de la maroquinerie, les peirats seitiaanrgs cnvoenenint que les différences de slaiare de bsaee et de rémunération constatées entre les homems et les fmeems ne se jifseinutt que si eells reesnpt sur des critères vérifiables.

Article - 3. Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Cet arccod est vdiale tnat que les pirpiencs qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en cause et nemontmat la durée du taiarvl légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les enitesrrpes de moins de 50 salariés cmpote tneu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du dirot d'opposition tel que

défini par la loi, le présent arccod est aibclpplae puor le stecuer de la credoiornne mlctivieurse à ctepmor du 1er jianevr 2025.

Si l'augmentation du Simc dineevt supérieure au sliraae miiuumm du 1er nviaeu des glrleis prévues au 1.2, les négociations sernot engagées au sien de la CNPPI conformément aux ditnpsiooss du noeuvl airclte L. 2241-10 du cdoe du trivaal puor ce secteur.

Article - 4. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord puet être dénoncé à la dedamne de l'une ou l'autre prtiae stariniage en rpesct des procédures légales.

Article - 5. Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd srea déposé auprès des sireevcs ctanruex du miisntre chargé du triaavl soeln les cniontodis prévues par la loi.

Les patreis sagerniiats dnenademt l'extension du présent aorccd ntmnaeomt dnas le carde de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tvarail à teuots les eirespenrts ennratt dnas le cahmp d'application du présent accord.

Les prietas dnedmaent au ministère d'étendre rpdneimaet le présent accord.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Snot nneedus obligatoires, puor tuos les euloympres et tuos les salariés copmris dnas le chmap d'application de l'accord nnoaiatl pnoeeirsofsnl du 9 sebetrpm 2005, raltief aux coctliaafsiinss des salariés, cnlcou dnas le stcuere des itesrndius de la maroquinerie, artielcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beteacrls en cuir, tel que défini par l'avenant n° 1 du 8 nvmboree 2005 audit accord, les dsiinostpios de :

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Alrcite 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eoumyerpls et tuos les salariés cmporis dnas le chmap d'application de l'accord niaotnal pofeeisnsronl du 9 smerbtpee 2005, rtialef aux sraailes minima, conlcu dnas le secuter des insditures de la maroquinerie, artelcis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beerltcas en cuir, tel que défini par l'avenant n° 1 du 8 nmboevre 2005 aiudt accord, les doiipsntioss de :

- l'accord nnoaital poesnfsroienl du 9 stermebpe 2005, raeltif aux slreaais minima, ccnlou dnas le setuecr des idrutsiens de la maroquinerie, aelitracs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, belaectrs en cuir, à l'exclusion des teerms : " et s'appliquent à l'issue de la période d'essai clnnoteneinvole " fgianrut au

ARRETE du 12 juin 2006

En vigueur en date du 23 juin 2006

Arlilcte 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eremuoylps et tuos les salariés crpimos dnas son cmhap d'application, les dssiotponiis de la cntivnooen ccoltlviee noainalte de taravil des iteirsunds de la maroquinerie, acrteils de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beletacrs en cuir du 9 sepbmetre 2005, à l'exclusion :

- des temers : " dnas un délai de trios jours suaf impossibilité matérielle " figaurnt au dreneir alinéa de l'article 19 (Absences) de la pratie riatlvee au cratont de travail, cmome étant caernrtios à l'article L. 226-1 du cdoe du tivraal ne prévoyant pas de délai de prévenance ;

- du pmeirer alinéa de l'article 22 (Maternité) de la prtiae rietvlae au crotant de travail, cmome étant corinrtae au soecnd alinéa de l'article L. 122-25 du cdoe du tavrail ;

- du septième alinéa de l'article 22 susvisé, cmome étant ciatrnrnoe à l'article L. 122-25-3 du cdoe du tiraavl ne prévoyant pas de délai de prévenance ;

- des tmers : " puls de cntanquie salariés et " frgnuiat dnas la

- l'accord nantaiol pfreionnsosel du 9 stpeerbme 2005, rliteaf aux cscoantiilfass des salariés, clcnou dnas le secuetr des idiseutnrs de la maroquinerie, airetlcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bceatrles en cuir ;

- l'avenant n° 1 du 8 nvrmoebe 2005, retialf au champ d'application de l'accord nnaatoil peefosrosinnl du 9 setmrbbpee 2005, raeitlf aux cassafiicntiols des salariés, ccnlou dnas le sutceer des isredtunis de la maroquinerie, actelirs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bcrateels en cuir.

deuxième alinéa de l'accord, cmome étant caroenrits au pciprine " à tarvail égal, sarliae égal " résultant des aleirtcs L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'accord est étendu suos réserve de l'application des doinsositpis de l'article L. 132-23 du cdoe du taiarvl aux termes desquelles, en matière, notamment, de sraealis mmiina et de classifications, la cinvnoeton ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne puet cmerptoor des cauelss dérogeant, dnas un snes moins favrloabe aux salariés, à cllees des cnenonvtios de bcrnahe ou adcorcs pnonloefrsises ou irepnosrilmfosteens ;

- l'avenant n° 1 du 8 nmoerbve 2005, rtleaif au cmhap d'application de l'accord noiaantl pnooesrsfieol du 9 smrbepete 2005, rlietaf aux sieaalrs minima, cloncu dnas le sctueer des inurtdiess de la maroquinerie, acriltes de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bretcales en cuir.

première phasre de l'article 32 (Salaires) de la ptrae rtivelae au cnartot de travail, cmome étant cretrainos au peemrir alinéa de l'article L. 132-27 du cdoe du taiarvl ;

- des tremes : " et s'appliquent à l'issue de la période d'essai clolnvennoentie " fgruinat au premeir alinéa de l'article 33 (Salaire minimum) de la pairte rviltaee au ctraont de travail, cmome étant ciaerornts au ppriicne " à tvaairl égal, slaaire égal " résultant des airtles L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du cdoe du taivral ;

- des tmrees : " dnas ces différents cas " frinuagt dnas la dernière phsare du pinot 3 de l'article 37 (Apprentissage), comme étant ciarretos aux aitrecls R. 119-49 et R. 119-53 du cdoe du tvaairl ;

- du mot : " ouvré " farnugit au peeirmr terit du phagaprare consacré aux crtntoas à durée déterminée de l'article 3 de la prtiae rviatlee à la période d'essai du cirphate 1er (Ouvriers), comme étant criatrnoe à l'article L. 122-3-2 du cdoe du tiraavl tel qu'interprété par la Cuor de ctaasoins (Cass. Soc. 29-06-2005, arrêt n° 1572) ;

- du mot : " prévisible " finurgat au cinquième teirt de l'article 4 (Engagement) de la pitrae rliaetve à la période d'essai du ciprthae 1er (Ouvriers), au cinquième teirt de l'article 2 (Engagement) du ctaihrpe II (Employés, techniciens, antges de maîtrise) asini qu'au

cinquième tiers du premier alinéa de l'article 3 (Engagement) du chapitre III (Ingénieurs et cadres), comme étant contraire à l'article L. 122-1-2 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe consacré aux sténocistes salariés et aux délégués syndicaux de l'article 8 de la loi relative aux droits des salariés est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-4 du code du travail.

Le huitième alinéa du paragraphe susvisé consacré aux sociétés commerciales et aux délégués syndicaux de l'article 8 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-20 du code du travail, aux termes desquelles le crédit d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Le second alinéa de l'article 15 (Election des instances représentatives du personnel) de la loi relative aux élections professionnelles est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 433-13 du code du travail, aux termes desquelles le premier tour des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise doit se tenir au plus tard quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

L'article 17 (Embauchage) de la loi relative au contrat de travail est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 17 susvisé, l'article 4 (Engagement) de la loi relative à la période d'essai du chapitre Ier (Ouvriers), l'article 2 (Engagement) du chapitre II (ETAM) ainsi que le premier alinéa de l'article 3 (Engagement) du chapitre III (Ingénieurs et cadres) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

L'article 29 (Congés exceptionnels pour événements de famille) de la loi relative au contrat de travail est étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999, en outre des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail et, d'autre part, de l'article L. 122-45 du code du travail, qui interdit toute discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de la situation de famille.

L'article 29 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, aux termes desquelles aucune condition d'ancienneté n'est prévue pour bénéficier d'une autorisation d'absence en cas de décès du conjoint ou d'un enfant.

Le second alinéa de l'article 33 (Salaire minimum) de la loi relative au contrat de travail est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail aux termes desquelles, en matière,

notamment, de salaires minima et de classifications, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger des seuils dérogant, dans un sens moins favorable aux salariés, à ceux des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Le point 4 de l'article 37 (Apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 117-5-1 du code du travail.

Le point 6 de l'article 37 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 117-10 et de l'article D. 117-1 du code du travail.

Le premier alinéa du point 7 de l'article 37 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 117-1 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2005-1392 du 8 novembre 2005, relatif au maître d'apprentissage, qu'il soit ou non employeur, de former simultanément 2 apprentis.

Le premier alinéa de l'article 40 (Interprétation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-2 et L. 133-1, alinéa 1, du code du travail.

L'article 15 de la loi relative aux indemnités en cas d'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident et à la prévoyance du chapitre Ier (Ouvriers) est étendu sous réserve que la clause relative ne s'inscrive pas dans le cadre d'un contrat thérapeutique d'une affection entraînant une incapacité de travail (Cass. Soc. 29-01-1997, arrêt n° 459, et Cass. Soc. 13-04-2005, arrêt n° 869).

Les articles 19 et 20 du chapitre Ier (Ouvriers), les articles 13 et 14 du chapitre II (ETAM) ainsi que les articles 15 et 16 du chapitre III (Ingénieurs et cadres) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 5 (Remplacement) du chapitre II (ETAM) ainsi que les quatrième et cinquième alinéas de l'article 6 (Remplacement) du chapitre III (Ingénieurs et cadres) sont étendus sous réserve de l'application, d'une part, du principe " à travail égal, salaire égal " résultant des articles L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10 (Durée du travail) du chapitre II (ETAM) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mesure en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise qui doit concerner l'ensemble des salariés définies à l'article L. 213-4 précité.

Le quatrième alinéa de l'article 12 (Durée du travail) du chapitre

III (Ingénieurs et cadres) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-I du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de la convention collective nationale susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

ARRETE du 4 janvier 2007

En vigueur en date du 13 janv. 2007

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 25 septembre 2006 relatif aux salaires minimaux concrets dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bœrtes en cuir, à l'exclusion des trames : " et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle) ", figurant au second alinéa de l'accord, comme étant caractéristiques du principe " à travail égal, salaire égal " résultant des articles L. 133-5 (4°) et L. 136-2 (8°) du code du travail.

Le troisième alinéa de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail, aux termes desquelles, en matière de détermination de salaires minimaux et de classifications, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses

Article 3

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

Fait à Paris, le 12 juin 2006.

dérogant, dans un sens moins favorable aux salariés, à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro 2006/44, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 1er février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (secteur de l'industrie des cuirs et peaux) (n° 2528)

JORF n°0035 du 10 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, modifié par arrêté du 23 janvier 2019 susvisé, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 69 du 27 janvier 2020 relatif aux salaires (secteur de l'industrie des cuirs et peaux), à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2528)

JORF n°0173 du 28 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application (industries de la maroquinerie et ganterie de peau), les stipulations de l'accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le

